

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**  
**FACULTAD DE DERECHO**



**TESIS DOCTORAL**

**Análisis de la idea de empresa en las ideologías y en las legislaciones : (Francia, Italia, Alemania y España)**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR  
PRESENTADA POR

**Antonio Marzal Fuentes**

DIRECTORES:

**Joaquín Ruiz-Giménez**  
**Antonio Marzal**

**Madrid, 2015**

TESIS DOCTORAL QUE PRESENTA  
EL Ldº ANTONIO MARZAL FUENTES  
DIRIGIDA POR EL PROF. Dr. JOAQUIN RUIZ-GIMENEZ  
PARA ASPIRAR AL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO  
EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE DE MADRID

## INTRODUCCION - EL PROBLEMA DE LA EMPRESA HOY

Que la empresa y la función empresarial han sufrido un decidido proceso de evolución en la sociedad industrial, es algo en sí evidente. El problema está en poder señalar las etapas y el sentido de esa evolución.

El fino análisis de Schumpeter ha señalado, con contornos precisos, dos al menos de esas etapas. Para Schumpeter, la empresa ha pasado de una etapa de intuición que exige una personalidad muy singularizada, con "aptitudes que no se dan más que en una débil fracción de población y que caracterizan a la vez el tipo y la función del empresario" como hombre capaz de "conseguir realizaciones" (1), a una etapa de organización y cálculo despersonalizados. "Al romanticismo de las aventuras comerciales de antaño -ha escrito Schumpeter- sucede rápidamente el prosaísmo en nuestro tiempo, cuando se ha hecho posible someter a un cálculo estricto tantas cosas que en otros tiempos tenían que ser entrevistas en un relámpago de intuición general (...). Así el progreso económico tiende a despersonalizarse y a automatizarse. El trabajo de los

-----

(1) Joseph A. Schumpeter, *Capitalisme, Socialisme et Democratie*, Payot, Paris, 1969, pg. 187.



gabinetes y las comisiones tiende a sustituir a la acción individual" (2). Del pionero del Far West, la empresa de hoy ha pasado, para Schumpeter, a manos del burócrata de gabinete. Antes "la decisión individual y la energía contagiosa del jefe (...) constituían elementos esenciales de las situaciones tácticas y estratégicas". Hoy "el trabajo de estado mayor, especializado y racionalizado, está a punto de borrar la personalidad (...). El gran jefe ya no tiene ocasión de mezclarse en la confusión de la batalla. Está a punto de convertirse en un empleado de oficina como los demás, un empleado al que no siempre es difícil sustituir" (3). Y es que la intuición ha sido sustituida por el cálculo y las cualidades personales de mando por la racionalidad anónima de la gestión.

El proceso descrito por Schumpeter en 1942 es un proceso innegable que forma ya parte de un análisis clásico. Del empresario individual como figura dominante en los principios de la sociedad industrial a la empresa "anónima" de hoy, hay por medio, entre otras cosas, un largo proceso de racionalización técnica, en toda la amplitud de sentido del

---

(2) J.A. Schumpeter, Capitalisme..., op.cit., pgs. 187-188.

(3) J.A. Schumpeter, Capitalisme..., op.cit., pg. 188.

término. Todavía hoy, la asociación empresarial actual con más historia y número, el CIOS, lleva como nombre a pesar de su equivocidad innegable, el de Centro Internacional de Organización Científica. Un título que posiblemente no corresponde, sin más, a su realidad más actual de hoy.

En efecto, en el último Congreso Mundial del CIOS (Munich, octubre de 1972), el problema de fondo que se revelaba en todos los debates, no era el cómo hacer las cosas sino el qué había que hacer - y el para qué- con algo que se sabe -en Occidente al menos- cómo se hace (4) (los países del Este en cambio, incluida Rusia, parecían estar primordialmente preocupados por el cómo se hace). Así, principios evidentes y ya clásicos de la teoría de la organización, como el de que las decisiones deben tomarse en el nivel concreto donde pueden tomarse las mejores, quedaban vaciados de sentido, en todo caso absolutamente problematizados a la hora de determinar cuáles son las mejores decisiones, cuando otro tipo de análisis puede preguntarse por las mejores para quién. Con ello, de la etapa segunda, analizada por Schumpeter, de la empresa como racionalización técnica y económica se está pasando, si no se ha pasado ya, a una tercera etapa de la empresa como sistema político de gestión de esa racionalidad técnica y económica. Una nueva

-----

(4) Cf. Actas del XVI. CIOS World Management Congress, Munich, 1972: Management's Commitment in building the world of tomorrow. Como indicador de este debate subterráneo, cf. la intervención resumen del Dr. Ivan Lansberg Henríquez, CIOS XVI-its consequences, its impact. En Actas... op.cit., 6.

etapa donde la memoria y la lógica van a ser sustituidas en parte, por la percepción viva y la imaginación creadora (5). Una nueva etapa en la que el automatismo casi conseguido de la abstracta racionalidad técnico-económica vuelve a ser recuestionada por la aparición de una categoría dinámica y política, la de poder, capaz de "decidir en lo incierto, allí donde la racionalidad no puede hacerlo", en frase de Rocard (6).

-----

- (5) "La parte jugada por la memoria, la lógica y el análisis está siendo reemplazada, hasta cierto punto, por la percepción, la imaginación, la exploración, el escudriñamiento continuo y la puesta en cuestión de los supuestos inconscientes. El manager del futuro tendrá que superar la trampa de la cultura, será el manager de la complejidad, de la contradicción, de la incertidumbre, del conflicto y de la interdependencia". Ivan Lansberg Henríquez, CIOS XVI-its consequences, its impact. En: Actas del XVI. CIOS World Management Congress, Munich, 1972, 6, pgs. 3-4.
- (6) "El objeto del poder es el de decidir en lo incierto, allí donde la racionalidad no puede hacerlo (si no, bastaría una buena calculadora o una buena gestión administrativa con criterios seguros). La condición para que haya ley no es únicamente la de que puedan ser tomadas unas decisiones, también es condición la de que las decisiones se apliquen. Por consiguiente, la fuente del poder es el consenso, la aceptación de la mecánica de la localización de las decisiones. Yo estoy totalmente de acuerdo con el hecho de que la competencia es una de las condiciones necesarias, pero no es suficiente y ahí reside probablemente la esencia del problema". (Michel Rocard, L'enjeu de la contestation: un autre partage du pouvoir dans l'entreprise. En LSA, n°422 bis, octubre 1972. pg. 58. El subrayado es mío). El análisis -al menos en su aspecto crítico- es, de algún modo, hoy, ya un análisis común. Así, por ejemplo, François Lagrange ha podido escribir: "Lo que hasta ahora caracteriza a la empresa es el hecho de que está dominada por una única racionalidad, la del productivismo (...). Es absolutamente evidente que la eficacia económica no puede ser ya el único criterio del éxito de la empresa democrática. A ella es preciso añadir el criterio de la eficacia social y humana". (F. Lagrange, Democratiser l'entreprise, LSA, n° 508, 14 octubre

Touraine ha analizado agudamente el sentido de esa evolución, sobre la cual poder basar una sociología de la empresa. Para Touraine, "la empresa moderna, a lo largo de su evolución, tiende a definirse cada vez más directamente, como un sistema político de gestión de la racionalidad técnica y económica" (7). No que la empresa comience ahora a ser un sistema político, sino que comienza a serlo directamente. Indirecta o inconscientemente, la empresa siempre fué una realidad política como entrecruzamiento que es de hombres y de sus intereses encontrados, más allá de cualquier racionalización técnica y económica dada. Pero el análisis del desarrollo de la sociedad industrial en cuanto "sociedad que define su sistema institucional como la puesta en forma del control social del desarrollo económico" (8), ha planteado aguda y críticamente el problema de la

-----

1974, pg. 81. Los subrayados son míos). Y - fenómeno aún más significativo por su mayor alcance- en las conclusiones del IV Simposium de los Pioneros de Marbella (Malta, marzo, 1972) "la nueva legitimidad" en la empresa de hoy es afirmada como "de esencia propiamente política", "que cuestionará profundamente la organización de la decisión". Synthèse des travaux du Symposium de Malte 72, 7. En LSA, n° 422 bis, octobre 1972, pg. 14.

- (7) Alain Touraine, Sociologie de l'entreprise. En: L'entreprise et l'économie du XXe siècle: Etude Internationale à l'initiative de F. Bloch-Lainé et F. Perroux, PUF, Paris, 1966, III, pg. 545.
- (8) A. Touraine, Sociologie de l'entreprise..., op. cit. pg. 546.

imposibilidad de legitimar las decisiones sociales al margen de esa relación de desarrollo (producción)/democracia (utilización social) en que consiste la esencia de la empresa como sistema político de gestión. De ahí que la empresa haya tenido que pasar históricamente por tres etapas sucesivas de penetración de la racionalidad: 1) una racionalización técnica al nivel de la ejecución, 2) una racionalización social al nivel de la administración y la organización y 3) una racionalización política al nivel de la gestión.

Esta última es la etapa de hoy y el gran problema que plantea la empresa hoy, ya resueltamente resituada como realidad global. Y a ese problema quiere responder el análisis institucional de la empresa que pretendo hacer.

No es que sea ésta su única respuesta. La institucionalización de la empresa es solo una respuesta concreta europeo-continental. El mundo anglosajón, empírico y contractualista, queda al margen de este intento y nada sería más erróneo que concluir de ello que la empresa no haya sido analizada, también entre los anglosajones, como sistema político de gestión de la racionalidad técnica. La participación anglosajona de todos los que "entran" en la empresa a través de instrumentos contractuales y órganos exteriores a ella (más concretamente, los sindicatos y la acción sindical) va directamente en este sentido. Pero también sería

erróneo no ver que el mundo racional e institucionalista de la Europa continental de Occidente, no haya intentado responder al problema con una teoría institucional de la empresa. La empresa en sí, la empresa-institución, la empresa comunidad, con órganos de actuación interiores a ella, es el plano teórico normal, desde la cultura continental europea, donde encarnar e interpretar la racionalización política de la realidad de una empresa tensa en la relación arriba afirmada de desarrollo/democracia, producción/utilización social de ella. Y ello tanto a nivel puramente teórico o ideológico como al nivel más encarnado y concreto de las legislaciones, que constituyen respectivamente la primera y segunda parte de mi análisis.

A uno y a otro nivel, me muevo por supuesto en las coordenadas de Occidente. La empresa rusa, por ejemplo, aún siendo un intento de respuesta al mismo problema, lo es desde bases económico-políticas radicalmente distintas, más allá de sus analogías terminológicas (9), lo que dis-

- 
- (9) "El estudio de la empresa soviética, articulación básica de todo el sistema de dirección de la industria, debe obviar dos escollos (...). El segundo es no ver las diferencias profundas de contenido (disfrazadas por la traducción corriente de ciertos términos rusos) que llevan consigo las diferencias de las estructuras jurídicas y económicas entre el régimen soviético y los regímenes capitalistas occidentales. La empresa soviética está inscrita y opera en un conjunto de instituciones y reglas jurídicas, políticas y económicas muy diferentes del conjunto en el que funciona la empresa económica occidental". Henri Chambre, *L'entreprise soviétique*. En: *L'entreprise et l'économie du XXe siècle*, op. cit. I, pg. 257.

torsionaría cualquier estudio paralelo (10). A nivel de legislaciones, he tenido que hacer una previa selección que limite operativamente el campo de mi estudio, escogiendo solo cuatro derechos (Francia, Italia, Alemania y España) que sean significativos -en uno u otro sentido- del análisis que pretendo y hasta de su posible dispersión para el futuro. Pero el hecho de que puedan fácilmente recubrirse el análisis de las ideologías y el de las legislaciones sobre las mismas áreas geográficas, me confirma que no he andado descaminado en la elección.

Finalmente, mi estudio, tanto en uno como en otro plano, el ideológico y el legislativo, tiene como objeto directo la empresa como idea. Ello me impide, por un lado, entrar en un análisis pormenorizado de la posible construcción jurídica de esa idea de empresa (objeto autónomo de otro posi-

-----

- (10) Así, por ejemplo, la atribución a la empresa de personalidad jurídica por el derecho soviético sin precedente en el derecho Occidental (artículos 19, 50 y 60 del Código Civil soviético) no significa nada de lo que significaría una atribución análoga de un derecho continental europeo. Y el hecho de que al tiempo que sujeto de derechos, la empresa sea definida como objeto de derechos (artículos 6 y 7 de la Constitución soviética de 1936 y artículos 22 y 57 del Código Civil soviético) subraya aún más esa incompatibilidad formal y de fondo con el derecho occidental. Cf. para esa incompatibilidad Joaquín Garrigues, Curso de Derecho Mercantil, Imprenta Aguirre, Madrid, 5a. edición, 1968, I, pg. 146. Sobre este tema más en general, sobre "el carácter engañoso de la terminología" para comparar los derechos de Occidente y los de los países socialistas del tipo soviético, cf. René David, Les grands systemes de droit contemporains (Droit Comparé), Dalloz, Paris, 1971, pg. 303 ss.

ble análisis (11) y me evita, por otro, la tentación corriente del análisis positivo de confundir el término de empresa empleado por el derecho con su idea (12). Lo que mi análisis, pues, pretende es buscar y configurar la idea de empresa, donde se juega el problema de la empresa de hoy como sistema político de gestión de la racionalidad técnica y económica. Precisamente por ello, las conclusiones de mi análisis enlazan directamente con el gran debate de hoy del camino de la democracia industrial, del que la idea institucional de empresa es sólo una variante o un proyecto.

-----

- (11) Cf. Paul Durand, Rapport sur la notion juridique d'entreprise (la empresa como única "interpretación exacta del derecho positivo"). En: Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française, Paris, 1947. Cf. Michel Despax, L'entreprise et le droit, (la empresa como sujeto naciente de derechos), Toulouse, 1956 y Michel Despax, L'entreprise en Droit du Travail, Annales de la Faculté de Droit de Toulouse, 1965, pgs. 127-148. Cf. también, André Brun, Le lien d'entreprise, J.C.P., 1962, 1719 ss.
- (12) Cf. Gérard Lyon-Caen, L'entreprise dans le Droit du Travail. En: Etudes de droit contemporain (Nouvelle série). Contributions françaises au VIIe Congrès International de Droit Comparé (Upsala 1966). Travaux et Recherches de l'Institut de Droit Comparé de l'Université de Paris, XXX. Cujas, Paris 1966 pgs. 323-337.



PARTE I.- LA IDEA DE EMPRESA EN LAS IDEOLOGIAS

SECCION 1a: LAS IDEOLOGIAS NEGADORAS DE LA EMPRESA

CAPITULO 1 : La idea de empresa en el pensamiento liberal.

La empresa como idea nace ante todo en las ideologías, entendidas éstas como sistema de representación coherente y global del mundo y de la sociedad. Por ello es lo primero que se impone analizar, si se quiere abordar el tema en toda su complejidad.

Esto no quiere decir que la empresa nazca en abstracto (solo una interpretación incorrecta de la ideología podría apoyar esta interpretación). Todo lo contrario. Surge como respuesta-solución a un conjunto de valores determinados de un modelo de sociedad, a favor de una serie de circunstancias históricas concretas, que hacen más necesaria la encarnación de ese valor, o más viable históricamente su puesta en marcha.

Esta génesis compleja de la idea de empresa es la que, a mi juicio, la hace más ambigua. De ahí que el primer problema sea el de determinar las diferentes direcciones que vehiculan la idea de empresa, idea que así puede ser en un caso la misma o exactamente la contraria. He ahí el nudo de la complejidad y de la ambigüedad del problema.

¿Pueden establecerse previamente esas direcciones?.

Se puede ante todo - y se debe, si se quiere proceder con claridad - establecer las ideologías que no incluyen - más bien rechazan - la idea de empresa: el liberalismo y el marxismo (sección I). Lo que es una condición de inteligibilidad de las ideologías de la empresa (Sección II).

Para el liberalismo, la empresa jurídicamente es el empresario. Económicamente, es sólo un elemento de una institución englobante del todo, la institución clave de la economía capitalista liberal, su "mano invisible", el mercado.

" La economía política clásica ha nacido y se ha desarrollado en un período histórico, en el cual las relaciones de contratación estaban tomando decididamente la delantera sobre las relaciones de mando en el reparto de los recursos y en el cual se operaba la transformación de la antigua empresa mercantil y artesana en la empresa capitalista. Esto explica el que el interés de los autores clásicos, sobre todo de los ingleses, se concentre desde el principio, sobre el mercado y sobre las leyes que lo regulan, hasta el punto de considerar todo lo que se salga de esas relaciones como extraño al campo de la economía política. El estudio de la economía política es el estudio de las relaciones de mercado. Este planteamiento influirá profundamente sobre la evolución del pensamiento

económico de las épocas sucesivas, cuando tales relaciones hayan perdido importancia relativamente al desarrollo de las formas de economía administrada o programada, haciendo extraordinariamente ardua la comprensión de los nuevos fenómenos dentro del campo de los esquemas tradicionales".(1)

Y es que los economistas ingleses "sólo tenían presente (si se prescinde de las supervivencias históricas que presuponían otro tipo de sociedad) las instituciones legales de una economía de propiedad privada, que dejaba tanto espacio a la libre contratación como para justificar en la práctica el que los economistas dejaran de ocuparse de sus límites" (2).

Los ingleses no ignoraban el fenómeno de la división del trabajo y el consecuente de la organización de la empresa. La división del trabajo es un tema clásico de Smith (3). Pero en definitiva, la función económica del empresario es mirada como una función catalizadora del proceso de acumulación del capital (4). El proceso del hacer quedaba en segundo

-----  
(1) Giorgio Ruffolo, "La grande impresa nella societa moderna". Finandi, Torino, 1967, pg. 9.

(2) J.A. Schumpeter, "History of economic Analysis", Oxford University Press, New York, 1954, pg. 545.

(3) A. Smith, "La riqueza de las Naciones", Aguilar, Madrid, 1961, pgs. 9-24.

(4) "Con el capital el empresario contrata a los obreros, que hacen el resto". J.A. Schumpeter, "History...", op. cit., pg. 555.

plano, apenas sin analizar: en parte porque la dimensión de las empresas existentes no incitaban particularmente a un esfuerzo analítico, en parte y sobre todo porque se pensaba que la coordinación de la actividad se hacía a través del mercado (relaciones contractuales de cambio) mejor que directamente (relaciones administrativas de mando).

Los franceses y, con ellos, los cameralistas alemanes fueron más sensibles al fenómeno de la institucionalización de la economía. Quizás por la diferente situación de Francia y Alemania con respecto a Inglaterra que les hacía menos blanco del "antiestatismo monomaniaco" inglés de que habla Schumpeter. Pero en definitiva, las conclusiones de un Say, que prefigura en parte el sistema de los neoclásicos, no eliminan la consideración primordial de la empresa como elemento del mercado, mercado que sigue siendo así la clave de las decisiones puramente relacionales y absolutamente racionales que toma el empresario, mano invisible, según Say, de la economía (5).

- 
- (5) En el capítulo V del libro II de su *Traité d'économie politique*, dedicado a "Cómo se distribuyen las rentas en la sociedad", escribe Say: "las razones que determinan el valor de las cosas, y que actúan de la manera indicada en los capítulos precedentes, se aplican indiferentemente a todas las cosas, incluso a las más fugaces. Se aplican, por consiguiente, a los servicios productivos puestos en acto de producción por el trabajo, los capitales y las tierras. Los que disponen de una de estas tres fuentes de producción son vendedores de este artículo que nosotros llamamos aquí servicios productivos. Los consumidores de estos productos son sus compradores. Los empresarios de industria no son, por así decir, más que intermediarios que piden los servicios productivos necesarios para tal producto en proporción a la demanda

Tampoco cambia esta consideración de la empresa con el abstraccionismo neoclásico. En los neoclásicos "la economía se convierte en la descripción de un mecanismo abstracto de mercado: una tela de araña tejida por fantasmas. En rigor, en este mecanismo las empresas ya no son necesarias: es teóricamente concebible que toda la producción sea organizada a través del sistema de los precios, sin necesidad de elementos organizativos" (6). El que ese modelo no fuera aplicable a la realidad de entonces, no quita validez a esta afirmación. Los neoclásicos pensaban hacer un modelo abstracto de las relaciones de cambio, válido para cualquier tipo de economía abierta, y el precio que tenían que pagar por ello, era el de no poder subrayar excesivamente el análisis de su propia época o de ninguna época, despreocupados del movimiento concreto en aras de describir el eje ideal de ese movimiento (7). Las empresas así apenas si son algo más que una condición cuantitativa (un número

-----  
que hay de ellos. El agricultor, el manufacturero, y el comerciante comparan permanentemente el precio que el consumidor quiere o puede poner a tal o tal mercancía con los gastos que serán necesarios para producirlas y si deciden su producción, establecen una demanda de todos los servicios productivos que deben concurrir en ella y ofrecen así una de las bases del valor de esos servicios". Jean Baptiste Say, *Traité d'economie politique*, 6a. edición "enteramente revisada por el autor y publicada sobre los manuscritos que ha dejado", Guillaumin, Paris, 1841, pgs. 349-350. Los subrayados son míos.

(6) Giorgio Ruffolo, *La grande impresa...*, op. cit., pg. 12.

(7) Jean Boissonnat, *La politique des revenus*, Seuil, Paris, 1966, pgs. 35-39.



tan grande de empresas que haga imposible a ninguna el influenciar con su oferta a los precios) del equilibrio obtenido por "relaciones contractuales (fuerzas de mercado) operando en un campo (mercado) en el que rigen condiciones de competencia perfecta" (8). Cualquier otro tipo de relaciones administrativas en el interior de las empresas son sólo "islas de poder consciente en el océano de la cooperación inconsciente" del mercado, "como grumos de mantequilla que se coagulan en el suero de la leche" (9).

En definitiva, y hasta después de la primera guerra, el principio sacrosanto del liberalismo - la contratación como garantía de la libertad individual armonizada automáticamente con las otras libertades individuales, gracias a la mágica mano invisible del mercado- descartaba como inútil y perturbadora toda consideración institucional de la economía que hiciese posible el análisis de la empresa. El análisis de las relaciones contractuales de mercado absorbió, en clásicos y en neoclásicos, el análisis de las posibles relaciones administrativas de mando de la economía y de la empresa.

"La crisis del modelo neoclásico en la historia del análisis económico coincide con la gran crisis que sacude la economía capitalista alrededor de 1930. La fé en el automatismo de los mecanismos reequilibradores del mercado acaba

-----  
 (8) Giorgio Ruffolo, "La grande impresa...", op.cit., pg. 12.

(9) D.H. Robertson, citado por Giorgio Ruffolo, "La grande impresa.." op. cit., pg.12.

hundiéndose. Durante la crisis e inmediatamente después de ella, emergen con dramática evidencia los fenómenos nuevos, que el optimismo de los años fáciles ofuscaba: las grandes concentraciones monopolísticas, la rigidez de los precios, el poder del mercado y la directa influencia política de las grandes empresas. El foso entre el modelo teórico y la realidad se hace tan hondo como para echar una capa de descrédito sobre el análisis económico. De esto, los economistas de las nuevas generaciones toman conciencia. El bulldozer de la revolución keynesiana hace pedazos la teoría del equilibrio económico" (10).

Pero la teoría keynesiana es una teoría macroeconómica. La microeconomía -y con ella el análisis económico de la empresa- sigue dormida en el sueño de antes, esperando al príncipe del cuento que venga a despertarla. Ahora bien, el príncipe que venga, no será un economista. El análisis primero de la empresa en sí, no como simple elemento del mercado, vendrá de la mano de sociólogos y juristas, a los que los economistas tendrán que engancharse para no perder el tren de la actualidad (11). Pero para entonces, la realidad se ha revelado con trazos netamente sociales y políticos que suponen relaciones no precisamente contractuales y horizontales sino claramente verticales, es decir, administrativas y de mando.

---

(10) Giorgio Ruffolo, "La grande impresa..." op. cit., pg. 15.

(11) Giorgio Ruffolo, "La grande impresa..." op. cit., pgs. 75-76.

Por otro lado y por razones de oportunismo político -la existencia de un análisis marxista paralelo al liberal coincidente con éste en su parte descriptiva pero totalmente opuesto en las conclusiones que de ella saca, va a vehicular, como verá enseguida (12), un análisis socioeconómico, político y moral, directamente enfocado a la empresa. Pero cuando llegue ese análisis, la época del liberalismo primitivo, puro y desmelenado, habrá ya muerto.

Para el pensamiento ortodoxamente liberal, la empresa es, pues, desde el punto de vista económico, solo un elemento de la armonía de la verdadera institución económica natural, el mercado. Y desde un punto de vista sociojurídico, sólo y simplemente el empresario.

En realidad, el análisis liberal no es tan simple, como de este resumen mío parece deducirse. La empresa, el tema de la empresa como poder, es también señalado, si no inconscientemente analizado, por parte de los clásicos ingleses. En efecto, la armonía del mercado, y, por consiguiente de la empresa -recuérdese el análisis citado de Say- es más teórica que real. Los clásicos ingleses, comenzando por su jefe de fila, Adam Smith, entreven la desarmonía real inscrita en la armonía "natural" del mercado. Para Adam Smith, el reparto natural de las rentas, que se hace a través del mercado (es decir, a través de infinitas unidades de producción

-----

(12) Cf. infra, Parte I, sección 2ª.

infinitamente pequeñas, como unidades de base de las relaciones contractuales externas e internas) es de hecho conflictivo, y hace traslucir una realidad de poder administrativo y no contractual, cuyas consecuencias analíticas Smith no saca, y saca en cambio, en la segunda mitad del XIX, el marxismo, aunque sólo para denunciar la explotación del mercado, no para resituarse el campo de análisis de la empresa.

En el polo opuesto del optimismo clásico continental de un Say por ejemplo (13) y no digamos nada de la fisiocracia tal como se expresa en un Mercier de la Rivière (14), Adam

-----

(13) "De manera que se podría representar a un país en plena producción, con la imagen de un carro tirado por tres caballos de frente: la abundancia y la prosperidad van en el carro. Estas avanzan o se paran según el ardor y la fuerza de los alazanes. El que se queda atrás, retrasa a los otros dos. Y aquellos, cuyo valor y coraje querían arrastrar su parte de carga, excitan a su compañero perezoso y secundan sus esfuerzos. Y cuando los tres andan a paso igual y animado, entonces es cuando la producción hace rápidos progresos". Jean-Baptiste Say, "Traité d'économie politique", 1a. edición, París, 1803, pg. 174. Los tres alazanes de que habla Say ya se ve que son el trabajo ("la industria"), el capital y "los fondos de tierra" o bienes naturales.

(14) "No os preocupeis ahora ni por nuestra moral ni por nuestras costumbres. Es socialmente imposible que no sean conformes a sus principios. Es socialmente imposible que hombres que viven bajo leyes tan simples, hombres que, llegados al conocimiento de lo justo absoluto, se han sometido a un orden, cuya base es por esencia la justicia y cuyas ventajas sin límites les son evidentes, no sean, humanamente hablando, los hombres más virtuosos. Para que tales hombres puedan corromperse, es preciso que comiencen por caer en una ignorancia que no se puede suponer, porque es contra naturaleza pasar de la evidencia pública al error, porque cada uno está atado por su propio interés a la conservación de esta evidencia

Smith piensa que la armonía preestablecida del reparto del mercado es, en realidad, el fruto de una imposición de reparto de poderes, reparto cuyo peso se inclina del lado de la empresa - empresario, del lado de los "amos", como gráficamente llama Smith a los empresarios, con la terminología de la época (15).

Las razones para Smith de esta victoria, son claras. Los amos pueden concertarse para la lucha más fácilmente: por ser menos en número, porque "la ley les autoriza a esa concertación, o, al menos, no se la prohíbe, mientras que se la prohíbe a los obreros" (16) y porque pueden resistir más tiempo que los obreros que "no podrían subsistir sin trabajo una semana" (17). "Habría que desconocer totalmente

-----  
y porque, en fin, es fácil e incluso conforme al orden, perpetuar esta misma evidencia por la instrucción, tomando las medidas necesarias para que todos los miembros del cuerpo social puedan participar en ella". Le Mercier de la Rivière, *L'ordre naturel et essentiel des sociétés politiques*, París, 1767. Edición de 1910, pg. 356.

(15) "Es contractualmente, por el contrato que habitualmente se hace entre estas dos personas (el obrero y el propietario del capital) cuyos intereses no son en absoluto los mismos, como se determina la tasa común de los salarios. Los obreros desean ganar lo más posible. Los amos, en cambio, desean dar lo menos que puedan. Los primeros están dispuestos a concertarse para elevar los salarios y los segundos para hacerlos bajar. Y no es difícil prever cuál de las dos partes, en circunstancias ordinarias, saldrá triunfante del debate e impondrá a la otra todas sus condiciones". Adam Smith, *La Riqueza...*, op. cit. pgs. 63-64. La traducción es siempre mía.

(16) Adam Smith, *La Riqueza...*, op. cit. pg. 64.

(17) Adam Smith, *La Riqueza...*, op. cit. pg. 64.

el mundo y el problema planteado -concluye con fuerza Smith- para imaginarse que los amos se concierten raramente entre sí. Los amos están siempre y en todas partes en una especie de liga tácita, pero constante y uniforme (...), liga de la que no se oye hablar, porque es el estado habitual y hasta el estado natural de las cosas, y de lo que es natural nadie habla" (18). Y, cuando a pesar de todo, el conflicto natural latente de este estado de cosas explota y se hace conflicto patente y claro, momento en el que, según Smith, los amos vociferan tanto como los obreros (19), la nula perspectiva histórica de los clásicos, embriagados de orden natural inmutable, les hace pensar que es inútil rebelarse contra ese reparto desigual de fuerzas, que se esconde en el orden natural y necesario del mercado. En el cuadro de las instituciones liberales -de las instituciones liberales según el pensamiento liberal- cualquier rebeldía contra ese "orden natural", solo puede acabar con el agravamiento del mal,

-----  
 (18) Adam Smith, "La Riqueza..." op. cit., pg. 64.

(19) "En su deseo de llevar el asunto a una pronta decisión, los obreros recurren siempre a los gritos más excitados y, a veces, se entregan a la violencia y a los más grandes excesos. Están desesperados y actúan con la extravagancia y el furor de la gente desesperada, condenada a la alternativa de morir de hambre o de conseguir de sus dueños, por el terror, que cedan lo más rápidamente posible a sus exigencias. En estas ocasiones los dueños no gritan menos por su parte; y no cesan de exigir con todas sus fuerzas la autoridad de los magistrados civiles y la ejecución más rigurosa de estas leyes tan severas dadas contra las ligas de obreros, de criados y de jornaleros". Adam Smith, "La Riqueza...", op. cit. pg. 65.

además de "con el castigo y la ruina de los cabecillas"(20). El mercado así, si es un mal, es, en todo caso, un mal menor y necesario.

He ahí porqué este análisis de los clásicos no altera, a pesar de todo, su planteamiento original de la economía y la empresa, como relaciones contractuales de mercado. La empresa sigue siendo el empresario, el ámbito (infinitamente multiplicado por un número teóricamente infinito de empresas que constituyen el mercado) de las decisiones racionales y preestablecidas del empresario. He aquí la primera herencia del pensamiento liberal sobre la empresa.

Sólo que ese ámbito -y ésta es la segunda herencia de ese pensamiento liberal- es, por dentro, más conflictivo y negro de lo que el mercado, mirado desde fuera, permite descubrir. La empresa-empresario, elemento básico del mercado, es, al mismo tiempo, un nudo permanente y necesario de conflictos. Ley de bronce del salario, dirá Lasalle, para expresar esta realidad reformulada definitivamente por Ricardo. Ley de un material absolutamente maleable y maleable por la fuerza de un proletariado consciente y organizado, responderá Marx oponiéndose a Lasalle. Por ello, el marxismo lo que continuará es éste último análisis clásico, sin salirse por ello mismo, de su primitivo planteamiento de mercado, que hace imposible e inútil el planteamiento del tema institucional de la empresa. Justamente por ésto, en el polo opuesto del pensamiento

-----

(20) Adam Smith, "La Riqueza..." op. cit. pg. 65.

liberal, el marxismo será también y a despecho de sus razones que son estrictamente contrarias al pensamiento liberal, una ideología negadora de la empresa.



CAPITULO 2 : La idea de empresa en el pensamiento  
marxista.

El marxismo, antípoda del liberalismo, paradójicamente coincide con él en su negación a vehicular la institución de la empresa. Un texto de Lenin, redactado en el primer semestre de 1918, es absolutamente neto en este sentido: "Considerando después que la legitimación, abierta o no, de la propiedad de los trabajadores de una fábrica o de una profesión particular sobre su producción, o de su derecho para debilitar o frenar las disposiciones del poder del Estado, significa una alteración muy grave de los principios fundamentales del poder de los Soviets y la abjuración total del Socialismo..." (21). El texto citado forma parte de una pequeña nota de Lenin sobre "el carácter democrático y socialista del poder de los Soviets", de naturaleza centralista y política y no del tipo encarnado por una reforma económica descentralizada del poder político global.

-----

- (21) El texto fué publicado por primera vez el 22 de abril de 1957, en el número 112 de Pravda. El manuscrito queda interrumpido donde termina la cita.

El texto está recogido en francés en "Lénine, le contrôle ouvrier et la nationalisation de l'industrie", Editions du Progress. Moscou, 1968, pgs. 234-235, obra toda ella de sumo interés para el tema que ahora abordo.

Las observaciones de Lenin sobre el proyecto de Reglamento de la gestión de las empresas nacionalizadas, redactadas el 2 de Junio de 1918, son igualmente netas: "El comunismo exige y supone la centralización máxima de la gran producción en todo el país. Por eso la dirección central debe obtener incontestablemente el derecho de subordinar a sí, directamente, a todas las empresas de un sector dado... Privar a la dirección central del derecho de subordinar a sí a todas las empresas de un sector dado a escala de todo el país, como se deduce del proyecto de la comisión, sería anarco-sindicalismo regional y no comunismo" (22).

El proyecto de Reglamento, elaborado por el Consejo Superior de Economía Nacional fue discutido los días 28 y 30 de Mayo de 1918, en el primer Congreso de los Consejos de Economía Nacional de Rusia (Moscú 26 de Mayo a 4 de Junio de 1918). Bajo la presión de los "comunistas de izquierda", se había aprobado un reglamento en contradicción con la política del Partido y del gobierno. Lenin propuso - y consiguió reexaminarlo en una comisión conciliatoria, especialmente creada para ello, el 2 de Junio. Y la comisión rehizo el reglamento en la dirección contraria a los "comunistas de izquierda" y sobre la base de las notas críticas citadas de Lenin.

Esta posición, dogmática y polémica, teórica y práctica

-----

(22) Lénine, Le contrôle ouvrier... op.cit. pg. 230.

de Lenin es absolutamente lógica en la línea del marxismo. En el fondo, el problema fundamental para el marxismo no es el de cambiar las relaciones cotidianas de la vida del trabajo desde y en el interior del sistema antiguo alienante (capitalismo), sino el de la transformación radical del sistema, para que desde él surja un nuevo tipo de relaciones cotidianas y libres del hombre desalienado. Esa transformación pasa por la sociedad comunista provisional de la dictadura del proletariado, cuya función histórica consiste primordialmente en fijar la desaparición total de la explotación capitalista (y en rigor de cualquier explotación,) mediante el traspaso de la propiedad de los medios de producción de manos de los capitalistas a las del Estado proletario y la sustitución consiguiente de la fuerza económica y anónima del mercado (la mano invisible de Adam Smith) por el poder político y consciente de la dirección centralizada del plan. La idea de empresa es, así, no un instrumento de cambio, sino una consecuencia futura del cambio, consecuencia ante cuya prefiguración el marxista tiene que adoptar el mismo tono reticente y reservado de Marx en la Crítica al Programa de Gotha, ante la descripción de la futura y ya definitiva sociedad comunista (23).

---

(23) Anker-Ording lo ha entendido bien al hablar de la experiencia rusa, independientemente de la excesiva importancia que da a la degradación estaliniana como fenómeno explicativo de la no democracia industrial rusa, en lugar de buscar la fuente del fenómeno en la dialéctica marxista de paso a la sociedad comunista, cuando exponiendo "los tres caminos para el socialismo en Noruega" resume sucintamente así el tema: "la diferencia entre el método revolucionario por un lado y el progresivo avance democrático por el otro, puede ser descrito del siguiente modo: en el cambio revolucionario, la clase trabajadora toma

Contrariamente a lo que a veces se dice (24), esta postura ante la empresa del marxismo no es la consecuencia empírica, triunfante ya la Revolución de Octubre, de las dificultades económicas del comunismo de guerra y degradada luego por el poder personal de Stalin, sino una posición asumida claramente por Lenin, consecuentemente con la teoría marxista, y resumida muy claramente en la "exposición y comentario del proyecto del programa del partido social-demócrata" que redactó Lenin en 1895-1898, cuando se encontraba en prisión en San Petersburgo (25).

Para Lenin, fiel en esto al pensamiento de Marx, es preciso exacerbar el conflicto de clases hasta la degradación suprema de las relaciones económicas, para poder llegar a la sociedad sin clases ni conflicto con el poder político en manos de la única clase obrera. La teoría de la empresa - y de

-----

de una vez el derecho de propiedad sobre los medios de producción. El avance democrático por el contrario, es una lucha por el cambio cotidiano de las relaciones de la propiedad y por una constante limitación de la propiedad privada a favor de la colectividad. Por no representar este camino democrático un ataque frontal y generalizado contra el derecho de propiedad de los medios de producción, sino su paulatina limitación desde diferentes lados, utilizan nuestros enemigos para este proceso la expresión "socialización de puntillas" (schleichende Sozialisierung). En realidad sin embargo no hay en ello nada oculto ni especial. Se trata de un desarrollo absolutamente neto, que se repite bajo formas diversas en todos los países". (Aake Anker-Ording. Betriebsdemokratie. Wege zur sozialistischen Gesellschaft in Norwegen. Theorie und Praxis des Gewerkschaften. Europäische Verlagsanstalt Frankfurt am Mein. 1969, pg. 59).

(24) Cf. Anker Ording. Betriebsdemokratie... op. cit. pg. 43-44.

(25) Lénine. Le contrôle ouvrier..., op. cit., pg. 3-7.

la democracia industrial que pueden estar en su base- le-  
jos de ser un momento acelerador de ese proceso, es un mo-  
mento retardante y mistificador que oculta y obstaculiza  
el movimiento general de la historia (26).

-----

(26) Dicen los números 3 y 4 del proyecto: "3. Pero al alcanzar el máximo la opresión del trabajo por el capital, las grandes fábricas crean una clase particular de obreros que se encuentra capacitada para llevar la lucha contra el capital: las condiciones mismas de su existencia destruyen todos sus vínculos con la economía individual, y, uniéndolos a los obreros por un trabajo común, haciéndolos pasar de una fábrica a otra, agrupan a las masas obreras. Los obreros comienzan la lucha contra los capitalistas y un deseo de unión cada vez más poderoso nace entre ellos. Los levantamientos aislados son sustituidos por la lucha de toda la clase obrera rusa.

4. Esta lucha de la clase obrera contra la clase de los capitalistas es una lucha contra todas las clases que viven del trabajo de otro y contra toda explotación. Esa lucha no puede terminarse más que por el traspaso del poder a la clase obrera, por la vuelta de toda la tierra, de los instrumentos de trabajo, de las fábricas, de las máquinas y de las minas a la sociedad entera, que organizará la producción socialista, gracias a la cual, todo lo que produzcan los obreros y todas las mejoras aportadas a la producción aprovecharán sólo a los trabajadores" (Lénine. "Le contrôle ouvrier..." op. cit. pgs. 3-4.

Y en el comentario explica Lenín: "Por ello, no existe más que un medio para poner fin a la explotación del trabajo por el capital: abolir la propiedad privada de los instrumentos de trabajo, volver a poner en las manos de la sociedad todas las fábricas, los centros de trabajo y las minas, como todos los grandes dominios, etc. y organizar una producción colectiva socialista, dirigida por los obreros mismos. Serán los trabajadores mismos los que se beneficiarán entonces de los frutos del trabajo colectivo y lo que exceda de la cantidad necesaria a su mantenimiento, será empleado en satisfacer las otras necesidades de los obreros, en desarrollar integralmente todas sus aptitudes y en dar a todos posibilidades iguales de gozar de los progresos de la ciencia y del arte. He aquí por qué el programa indica que es la única salida posible de la lucha empeñada por la clase obrera contra los capitalistas. Y por ello, es necesario que el poder político, es decir, la dirección del Estado, pase de las manos de un gobierno colocado bajo la

Es la idea bien concretada en Marx desde sus escritos de juventud, de que es preciso que el proletariado se hunda en la miseria máxima, para que, consciente de ella, pueda salvarse, redimiendo consigo a todas las clases y a la sociedad de clases total y definitivamente. Idea, que se integra en definitiva en el esquema del Manifiesto, de la historia como historia de la lucha de clases que terminará - o que comenzará - sólo con el triunfo del proletariado y la creación de una sociedad sin clases.

En el fondo, Marx, sensible a su tiempo más de lo que algunos creen, tampoco se salió - y esta me parece ser la clave de la convergencia de los análisis liberal y marxista en el tema de la empresa- del planteamiento clásico de la economía como conjunto de relaciones contractuales y ahí parece deber inscribirse el planteamiento político del marxismo. De hecho, la exaltación del "milagro burgués" del Manifiesto es el reconocimiento de la función empresarial de la acumulación del capital de los clásicos, condición necesaria para poder denunciar en El Capital -y ya antes en el Manifiesto- la relación de explotación congénita históricamente al capitalismo. La función empresarial de innovación, que hasta Clark no apareció clara y que luego asumió Schumpeter como base de su análisis, fué ya observada por Marx,

-----

influencia de los capitalistas y de los grandes terratenientes o compuesto directamente por representantes designados por los capitalistas, a las manos de la clase obrera. Tal es el objetivo final de la lucha de la clase obrera, tal es la condición de su emancipación completa" (Lénine, Le contrôle..., op. cit. pgs. 6-7.

pero como algo provisional, necesario a los primeros tiempos, algo de lo que "la clase capitalista no puede gozar permanentemente" (27).

Para Marx, la explotación es posible, gracias a la relación contractual que une al obrero al patrono, en situación de primacía, por la propiedad de los medios de producción. Así, el interés fundamental del pensamiento de Marx está enfocado de cara a una sociedad pensada en términos de relaciones contractuales, donde la propiedad hace posible la explotación que se explica por la teoría de la plusvalía. En esto Marx es absolutamente fiel al pensamiento del XIX. Lo que Marx añade -apoyándose para ello en ideas que ya están germinalmente en Smith y en Ricardo (28) -es la consecuencia económico-política de ese estado de cosas y el análisis político (o económico-político, si se prefiere) de su solución: la exacerbación del conflicto hasta términos intolerables que acarrearán una revolución redentora. La empresa entonces, lejos de ser una solución, sería la prolongación del mal al retrasar la revolución salvadora. A parte de que la teoría de la plusvalía solo cobra toda su fuerza de clave interpretadora de la realidad cuando el marco no es la empresa sino el mercado, tal como pensaba la

-----  
(27) J.A. Schumpeter, History .... op. cit. pg. 646, nota 6.

(28) Además de párrafos tan expresivos como los que se refieren al salario de la mano de obra en Smith, hoy parece evidente que Marx se adhirió a la tesis del valor trabajo, después de haberla rechazado por no utilizable cuantitativamente y, por tanto, no científica (piénsese en el cientifismo absolutamente dominante en el XIX y en Marx) cuando descubrió, en Inglaterra, a través de la lectura



economía clásica. O dicho en otros términos, cuando las relaciones son relaciones contractuales derivadas de la propiedad y no relaciones administrativas de mando, derivadas de cualquier forma de poder, tal como analiza la moderna sociología.

A mi entender, este análisis de conjunto del pensamiento marxista en torno al tema de la empresa, que he resumido, es correcto y exacto. Pero no es total.

Además de esta línea de pensamiento -la decisiva y la central, a la que el posterior pensamiento marxista "ortodoxo" ha sido fiel- hay, en Marx, otra línea secundaria, no seguida luego especialmente por los marxistas, que plantea -o dá pié para plantear- el tema de la empresa en términos no contractuales sino de mando. Me refiero a un material de reflexión de Marx sobre el dirigente de empresa, contenido en el libro III del Capital (29).

Marx se plantea la cuestión de la calificación de la renta del dirigente de empresa, como trabajador, en la empresa, de un trabajo específico de coordinación y vigilancia. Ya

-----

de los ricardianos proletarios, la potencialidad revolucionaria de esta teoría. Cf. Ernest Mandel, *L'évolution de la pensée économique de Karl Marx de 1843 jusqu'à la rédaction du Capital. Etude génétique*. Paris, Maspero, 1967.

- (29) El Capital, tomo III, la parte, capítulo 23: Interés y ganancia del empresario. En mis citas utilizo la edición alemana en tres tomos de la Ullsteinbuch Nr. 2807. Karl Marx, *Das Kapital*, III, Verlag Ullstein GmbH, Frankfurt/M-Berlin-Wien, 1971, pgs. 349-368.

Smith se había planteado el problema de la calificación del beneficio como renta, para responderse que no era un salario, sino una renta original, el excedente que quedaba después de pagar lo que, ya con Say y sobre todo, con los neoclásicos, se llamarán los factores de producción, que generan, cada uno, su parte específica de renta: los bienes naturales que reciben como contrapartida la renta de la tierra, el capital que recibe como contrapartida los intereses y el trabajo que recibe como contrapartida el salario (30).

Para Smith, el beneficio no es un salario del dirigente de la empresa, sino la renta excedente, porque 1) no es proporcional al trabajo del empresario sino a su capital invertido y 2) porque puede darse el caso de un empresario que no trabaje en su empresa, sino que contrate a un gerente, para dirigirla, y, a pesar de ello, sigue percibiendo el beneficio (31).

Marx parte en su análisis de esta hipótesis del dirigente

-----

(30) "Sea que se preste industria, un capital o un fondo de tierra, el uso de estas cosas, que concurren a crear un valor, tiene también un valor y se paga ordinariamente. El pago de una industria prestada, se llama salario. El pago de un capital prestado, se llama interés. El pago de un fondo de tierra prestado, se llama alquiler". Jean-Baptiste Say, *Traité d'économie politique*, 1a. edición, París, 1803, pg. 33. Los subrayados son del autor.

(31) Adam Smith, *La Riqueza...*, op. cit. pg. 47.

de empresa asalariado (32).

Lo que este último percibe es, para Marx, un salario (33). Lo que habrá que preguntarse luego es sólo cual es la parte de ese salario percibido que corresponde a un auténtico salario (contraprestación de un trabajo) y cual la parte de prima de complicidad que se le paga para premiar su activa fidelidad cómplice al sistema de explotación del em-

-----

- (32) "Después de cada crisis en los distintos distritos fabriles de Inglaterra, se puede ver a bastantes exfabricantes que dirigen sus antiguas fábricas, como dirigentes de los nuevos propietarios, con frecuencia sus antiguos acreedores, por un modesto salario". (y añade Engels en nota: "En un caso, conocido por mí, después de la crisis de 1868, un fabricante que quebró se convirtió en trabajador asalariado, pagado por sus antiguos trabajadores. Y es que la fábrica, después de la quiebra, fué continuada por una cooperativa de trabajadores, que emplearon como director a su antiguo propietario"). "El salario de dirección (Verwaltungslohn), -continúa Marx- tanto para los directivos mercantiles como para los industriales, se revela completamente separado de la ganancia del empresario (Unternehmergewinn), lo mismo en las cooperativas de producción que en las sociedades anónimas capitalistas. La separación del salario de dirección de la ganancia de empresario, que en otros casos es casual, aquí es constante. En una cooperativa de producción, desaparece además el carácter opuesto del trabajo de vigilancia (Aufsichtsarbeit), en la medida en que es pagado por los trabajadores, en vez de representar frente a ellos, al capital. Las sociedades anónimas-desarrolladas a base de créditos- tienen claramente la tendencia a separar, cada vez más, este trabajo de dirección (Verwaltungsarbeit) como función, de la posesión del capital, sea propio o prestado". Karl Marx, Das Kapital, op. cit. III pg. 366.
- (33) "El capitalista crea plusvalía, no en cuanto trabaja como capitalista, sino en cuanto, prescindiendo de su especificidad de capitalista, también trabaja. Esta parte de la plusvalía ya no es, por tanto, plusvalía, sino su contrario, el equivalente del trabajo realizado". Karl Marx, Das Kapital, op. cit. III, pg. 361. Los subrayados son de Marx.

presario (34). Pero ése es otro problema. Lo importante es haber logrado separar la función emprendedora del empresario como distinta de la del capitalista-propietario (35). Para Marx esto es teóricamente claro y en la práctica un progreso hacia el socialismo.

Teóricamente claro, porque la función empresarial no es una función que se derive del modo de producción capitalista sino de la economía moderna industrial montada sobre la división del trabajo, y de cualquier modo de producción combinado. Cuando la división del trabajo ha llegado a un cierto grado de complejidad, como es el caso de la economía moderna, se exige un trabajo específico altamente cualificado:

-----

(34) "El trabajo de vigilancia y dirección (Oberaufsicht und Leitung) nace necesariamente siempre que el proceso inmediato de producción toma la configuración de un proceso socialmente combinado y no se presenta como trabajo aislado de un productor auto-dependiente. Pero ese trabajo es de doble naturaleza. Por un lado, en todos los trabajos donde cooperan muchos individuos, se expresa necesariamente la conjunción y la unidad del proceso en una voluntad que manda y en funciones que no se refieren a los trabajos parciales sino a la actividad total de la fábrica. Este es un trabajo productivo, que debe ser realizado en todo modo de producción combinado. Por otro lado -y prescindiendo del departamento comercial- nace necesariamente este trabajo de vigilancia (Oberaufsicht) en todos los modos de producción que se basan en la oposición entre el trabajador como productor inmediato y el propietario de los medios de producción. Cuando mayor es esta oposición, tanto mayor es el papel que juega este trabajo de vigilancia. Por ello alcanza su punto máximo en el sistema de esclavitud". Karl Marx, op. cit. III, pg. 362.

(35) "Ya el Sr. Ure ha notado que no son los capitalistas industriales el alma de nuestro sistema industrial sino los managers industriales". Karl Marx, Das Kapital, op. cit. III, pg. 365.

el trabajo de coordinación. Una orquesta, dirá Marx, necesita de un director de orquesta. Lo que no necesita, añadirá Marx, es que el director de orquesta sea, al tiempo, propietario de los violines (36). Para Marx, todo esto es un progreso (37) (¡el progreso de la institución de la sociedad anónima!), porque significa que la propiedad de los medios de producción se colectiviza de algún modo, desprendiéndose y autonomizándose del individuo capitalista (lo que prefigura el funcionamiento del capital en una sociedad socialista donde los bienes de producción serán colectivos) y porque separa dos funciones, que en el capitalismo primitivo se dieron confundidas, pero que son en sí diferentes: la del capitalista monetario y la del manager, la del director de empresa (38).

\*\*\*\*\*

- (36) "La producción capitalista misma ha obligado al trabajo de dirección (Oberleitung) a pasearse por la calle netamente separado de la propiedad del capital. Y así ha dejado de ser útil el que este trabajo de dirección sea realizado por el capitalista. Un director de orquesta no necesita en absoluto ser propietario de los instrumentos músicos." Karl Marx, *Das Kapital*, op. cit. III, pg. 365.
- (37) Y no lo es, en cambio, para Adam Smith, obsesiva y coherentemente preocupado por el espacio pequeño y abarcable de la empresa, por el espacio contractual, único capaz de garantizar prácticamente la necesaria libertad estratégica de movimiento empresarial, que "no puede esperarse a la larga de los directores de una Joint-Stock-Company". Cf. todo el capítulo de *La Riqueza de las Naciones* dedicado al tema de las Joint-Stock-Companies, Adam Smith, *La Riqueza...* op. cit, pgs. 639-663. La frase citada es de la página 660.
- (38) "Las cooperativas de producción prueban que el capitalista como funcionario de la producción se ha hecho tan superfluo, como encuentra superfluo el mismo capitalista, en su profunda formación, al gran terrateniente". Karl Marx, *Das Kapital...* op. cit. III, pg. 365.

Propiamente Marx distingue tres clases de empresario: el capitalista monetario (der Geldkapitalist) que presta su dinero a otro, el capitalista operante (der fungierende Kapitalist) que invierte su dinero directamente y el director de empresa (Dirigent, manager), que dirige una empresa propiedad de otro, tanto si el capital es de otro como si le ha sido prestado. Para Marx, sólo las dos primeras figuras son capitalistas. La tercera, es una figura siempre necesaria y es ya una prefiguración del socialismo (39).

Pero al ser capaz así de aislar de su concreto contexto histórico capitalista a la función empresarial -como función

\*\*\*\*\*

- (39) "En la medida en que el trabajo del capitalista no sale del proceso de producción en cuanto puramente capitalista, es decir, que no se acaba en sí con el capital; en la medida en que éste trabajo no se limita a la función de explotar trabajo ajeno; en la medida en que este trabajo por tanto, sale de la forma de trabajo en cuanto social, de la combinación y cooperación de muchos para un único y común resultado, este trabajo es netamente tan independiente del capital como esta forma misma, en cuanto la funda capitalista haya reventado". Karl Marx, Das Kapital, op. cit. III pg. 365. Y más adelante continúa Marx: "Mientras por un lado, sale al paso del capitalista monetario (Geldkapitalist) el capitalista operante (fungierender Kapitalist) y con el desarrollo del crédito el capitalista monetario (Geldkapitalist)mismo adopta un carácter social, concentrado en los Bancos y prestado por éstos, y ya no por sus inmediatos propietarios; y mientras, por otro lado, el puro dirigente (Dirigent), que no posee capital bajo ningún título, ni prestado ni de otro modo, tiene a su cargo todas las funciones reales que competen al capitalista operante como tal, lo que queda ya es el funcionario y desaparece el capitalista como persona superflua en el proceso de producción". Karl Marx, Das Kapital, op. cit. III, pg. 366,

en sí, propia de toda economía combinada- el análisis marxista se adelanta con mucho a su tiempo por un camino de análisis económico moderno, en términos de relaciones no contractuales sino administrativas de mando, no necesariamente montadas, como aquellas, sobre la propiedad. Con ello, el tema de la empresa se revela como poder que nace de la organización -la dirección, la coordinación y la vigilancia- y que reposa sobre las distintas posiciones que los componentes de la organización ocupan en ella.

En esta línea, original y moderna, se situarán luego los análisis posteriores y políticos de Trotsky y de Djilas. Estos análisis, por supuesto, no se refieren precisamente a la empresa, sino a la realidad política -y, por ello, en buen marxismo, a la fundamental realidad económica- de la sociedad global, pero pueden ser reinterpretados y aplicados, como análisis de poder institucional que son (40), a la teoría de la empresa, como realidad compleja, institucional y conflictual.

Trotsky piensa que en la Rusia de la Revolución de Octubre ha desaparecido la propiedad y, por ello, también el

-----

- (40) "Después de haber comenzado por 'el reparto socialista', el poder de los soviets se vió obligado en 1921, a recurrir al mercado (...). En 1935, el sistema del reparto planificado cedió de nuevo su sitio al comercio. Por dos veces, pués, se demostró que los métodos vitales del reparto de los productos dependen más del nivel de una técnica dada y de unos recursos dados, que de las formas de propiedad". León Trotsky, "La Revolution Trahie, Editions de Minuit, Paris, 1963, pg. 81. La edición original es de 1936.

posible capitalismo de Estado, contra lo que pretenderían ciertos enemigos del socialismo ruso (41), pero no ha desaparecido la explotación, puesto que aún es posible "el crecimiento de la desigualdad y de los antagonismos sociales" (42). Pero fiel, con todo, al hecho fundamental de la revolución, Trotsky piensa que se trata de una revolución auténtica, sólo que traicionada. Por las circunstancias históricas concretas rusas de la falta de madurez política "de una clase que salía apenas de la miseria y de las tinieblas y no tenía tradición alguna de mando y de dominio" (43), el vacío político creado por la aniquilación de la antigua clase dirigente y no cubierto simultáneamente por la nueva, fué llenado "provisionalmente" por bribones que se instalaron en el poder, desplazando de él al proletariado, la clase dirigente natural del nuevo estado de cosas. Este nuevo cuadro -cuadro institucional y conflictual de poder sin propiedad- es el que hace posible la nueva explotación. "Sobre el

-----

(41) Leon Trotsky, *La Revolution...*, op. cit. pgs. 164-166.

(42) Leon Trotsky, *La Revolution...*, op. cit. pg. 81.

La frase citada es concretamente el título del capítulo IV que se extiende a lo largo de las páginas 81-99.

(43) León Trotsky, *La Revolution...*, op. cit. pg. 166. En el momento de la Revolución de Octubre, el proletariado ruso constituía sólo el 0,8% de la población rusa. Cf. André Philip, "Histoire des faits économiques et sociaux des 1800 a nos jours", Aubier Montaigne, Paris, 1963, pg. 177.



terreno de la 'miseria social' - escribe Trotsky en 1936 - la lucha por lo necesario amenaza con resucitar 'todo el viejo caos' y lo resucita parcialmente a cada paso (44). Así "la lucha inevitable por la parte de renta nacional, se hará necesariamente una lucha política" (45).

Esa posibilidad de involución del poder sobre sí mismo, al margen de su finalidad -de su funcionalidad- es la raíz, en el análisis de Trotsky, de una disfuncionalidad real de las nuevas relaciones sociales, disfuncionalidad que ahora se revela no en la desigualdad de las propiedades, sino en la desigualdad de las condiciones, de las situaciones de poder (46), enlazando con la mejor intuición de los

-----

(44) León Trotsky, La Revolution..., op. cit. pg. 84.

(45) Leon Trotsky, La Revolution..., op. cit. pg. 86.

(46) "Puede parecer que no hay diferencia alguna, desde el punto de vista de la propiedad de los medios de producción, entre el mariscal y la criada, el director de empresa y el peón, el comisario del pueblo y el mendigo sin domicilio. Sin embargo, unos ocupan espléndidos apartamentos, disponen de varios chalets en diferentes puntos del país, tienen los mejores automóviles y hace ya mucho tiempo que no saben limpiar un par de zapatos. Los otros en cambio, viven en barracas que no tienen tabiques interiores, les es familiar el hambre y si no limpian sus zapatos es porque van descalzos. El dignatario considera irrelevante esta diferencia. Para el peón, en cambio, es, y no sin razón, una de las más importantes. "Teóricos" superficiales pueden consolarse diciendo que el reparto de los bienes es un factor secundario, comparado con la producción. Pero la dialéctica de las influencias recíprocas guarda toda su fuerza. En fin de cuentas, el destino de los medios nacionalizados de producción vendrá decidido por la evolución de las diferentes condiciones personales. Si un navío es declarado pro-

análisis del joven Marx, que veía en la posición de primera fila de los aspectos jurídicos de la propiedad o del Estado, la raíz de la frustración última de sentirse salvados sólo en metáfora, "de no ser reconocido el hombre verdadero más que en la construcción abstracta del ciudadano (47).

Para Trostsky, mientras alguien pueda decir con sentido "el Estado soy yo" o la empresa soy yo, a pesar de no tener la propiedad, el análisis debe continuar para poder dar cuenta de esa situación de poder, si es que realmente quiere dar cuenta de la realidad. Pero para Trotsky, la

-----

propiedad colectiva pero los pasajeros siguen divididos en primera, segunda y tercera clase, es comprensible que la diferencia de condiciones reales termine por tener a los ojos de los pasajeros de tercera, una importancia decididamente más grande que el cambio de propiedad. Los pasajeros de primera, en cambio discurrirán con gusto, ante una taza de café y con un puro entre los dedos, sobre cómo la propiedad colectiva es todo y cómo el confort de las cabinas no es un problema comparado con el de la propiedad. Y el antagonismo resultante de estas situaciones infligirá rudos golpes a una colectividad inestable. La prensa soviética ha relatado con satisfacción la anécdota de un pequeño que visitaba el zoo de Moscú y que preguntó de quien era el elefante. Cuando le contestaron que del Estado, el niño respondió: luego, es también un poco mío. Pero si en realidad hubiera que repartir el elefante, los buenos trozos irían a los privilegiados, algunos afortunados podrían probar el jamón del paquidermo, y la mayoría tendrían que contentarse con las tripas y los desechos. Los niños olvidados no caerán en la tentación de confundir su propiedad con la del Estado. Los mendigos no piensan que les pertenezca lo que acaban de robar al Estado. El pequeño del zoo era muy probablemente el hijo de un personaje influyente, habituado a proceder con la idea de que "el Estado soy yo". León Trotsky, *la Revolution...* op. cit. pg. 160.

(47) Karl Marx, *Zur Judenfrage*. Marx-Engels, Studienausgabe, Fischer, Frankfurt am Main, 1966. I, pg. 53.

posibilidad de un poder no fundado en la propiedad es sólo un fenómeno provisional, posible sólo gracias a las extrañas condiciones provisionales de la Rusia soviética. Como fuente permanente de poder, Trotsky, fiel en eso a la intuición de fondo del análisis marxista clásico, sigue pensando que sólo existe la propiedad.

Djilas es en este punto más pesimista, (48). Para Djilas existen formas permanentes de poder que no están montadas sobre la propiedad. Eso ha hecho precisamente posible que, desaparecida la propiedad en Yugoslavia, hayan subsistido las clases como tales. El fenómeno de las clases es, para Djilas, un fenómeno derivado de la existencia de poder de unos sobre otros, un fenómeno de relaciones de poder, proceda ese poder de donde proceda, de la propiedad, como en la sociedad burguesa, o de cualquier otra forma, como en la sociedad socialista.

-----

(48) Milovan Djilas, La nuova classe. Il Mulino, Bologna, 1957. De esa obra dice el mismo Milova Djilas: "En esencia, dicha obra es una crítica marxista del comunismo contemporáneo", (La Sociedad Imperfecta, Ariel, Barcelona, 1970, pg.8). Y resume así la tesis de su libro: "Como cualquiera que haya leído la nueva clase puede saber, la argumentación procede de la forma siguiente: la sociedad que ha derivado, que resulta de las revoluciones comunistas, o de las actividades militares de la URSS, está dividida, desgarrada por el mismo tipo de contradicciones que las demás sociedades. El resultado es que la sociedad comunista no solamente ha fracasado en el intento de desarrollarse hacia una hermandad e igualdad entre los humanos, sino que, a través de la burocracia del partido, segrega un estrato social de privilegio al cual, de conformidad con el pensamiento marxista, calificué yo de la "nueva clase" (ibid, pgs. 9-10).

Sea lo que fuere de estos dos análisis en sí, de Trotsky y de Djilas, lo importante es subrayar que un análisis de este tipo da pie a la posibilidad de una teoría marxista de la empresa, pensada en términos modernos del XX como estructura de poder generadora de nuevas relaciones sociales, independientemente de las relaciones contractuales de la propiedad. Pero de hecho este análisis y esta teoría no se han hecho. Trotsky y Djilas no dejan de ser un análisis aislado o un grito ineficaz. El análisis germinal del III libro del Capital a que me he referido -análisis secundario indudablemente en Marx pero no por ello menos hondo y menos sorprendente en el horizonte del XIX- no ha encontrado en la teoría marxista posterior una continuación sino más bien una cierta reluctancia. Reluctancia explicable en el conjunto de la teoría marxista, pero reluctancia de la que es posible preguntarse, con Ruffolo, "si no ha representado, para muchos de los secuaces de Marx y de la "escuela" en su conjunto, una pesada hipoteca y una grave reducción de su capacidad interpretativa de los fenómenos fundamentales de nuestro tiempo". "La atención de los marxistas -continúa Ruffolo- se ha concentrado en el aparato central del sistema: sobre la teoría de la explotación (...) fundada sustancialmente sobre un elemento monopolístico, la propiedad de los medios de producción" (49).

Por ello el análisis marxista es decididamente contrario

~~~~~

(49) G. Ruffolo, La grande impresa... op.cit. pag. 38.

a la idea de empresa. Ponerse del lado de la institución empresa sería, para un marxista, una especie de grave pecado de complicidad contra la revolución que derrocará con la propiedad a los explotadores y a la posibilidad misma de explotación. De ahí su alergia al tema de la empresa. Y de ahí también su debilidad a la hora de la interpretación moderna de la empresa (sobre todo de la gran empresa) como institución real de poder, de la empresa real tal como existe. En adelante, todo pensamiento obrero que pretenda vehicular la institución de la empresa, tendrá previamente que romper, como analizaré más arriba, con el monopolio - subrayo lo de monopolio- revolucionario del marxismo (50).

- 
- (50) Mi conclusión parecerá a más de uno burda o, cuando menos excesivamente tajante. Una crítica, por supuesto, a la que yo no me opondría terminantemente. Por eso he empleado, más de una vez, en mi texto el término -también ambiguo y confuso, pero que sirve ahora para entendernos- de "marxismo ortodoxo", el representado digamos por el leninismo de los partidos comunistas de corte soviético y de los sindicatos a ellos obedientes de una u otra forma (Seguy ha dicho que la autogestión es "una idea vacía"). El moderno pensamiento marxista (¿"heterodoxo"?), quizás minoritario, a él apuntaba el análisis que he hecho de Trotsky y de Djilas) busca hoy sin duda una interpretación y una reconstrucción moderna y marxista de la empresa, que no sea pura y simplemente la postura "ortodoxa" de su rechazo. (El libro de Roger Garaudy, *Reconquête de l'espoir*, Grasset, Paris, 1971 sobre la democracia directa y la autogestión, para acabar con la "herencia estalinista", es un ejemplo de lo que voy diciendo). Se trata de un marxismo distinto del de "los 'mentores' diplomados de la clase obrera, incapaces de imaginar otras formas de lucha distintas de las que aprendieron en 'el manual' de 'la lucha de clases'", en frase de Yvon Bourdet. (Y. Bourdet, *Introduction, sujet politique et sujet historique, Autogestion et socialisme*, n° 26-27, mars-juin, 1974, pg. 7). De lo que se trata en el fondo es de un análisis marxista en términos de hoy, opuesto a la filosofía alicorta del "optimismo catastró-

fico", en frase también de Yvon Bourdet (ibid.), lo que supone "una relectura" de Marx contra "los partidos comunistas pretendidamente depositarios de la teoría de Marx" (Yvon Bourdet, *Marx et l'auto-gestion, Autogestion et socialisme*, n° 15, mars, 1971, pg. 85). Una relectura en la que se inscriben hoy una serie de libros recientes, por ejemplo el de Claude Berger, *Marx, L'Association, L'Anti-Lénine*, Payot, Paris, 1974. Desde el punto de vista del tema de la empresa, la lúcida intervención de Michel Rocard, en el 4° simposio de los Pioneros de Marbella en Malta de 1972, me dispensa de mayores análisis. "Guy Berta-hault estaría dispuesto -dijo Rocard- a ser revolucionario contra la novicidad de las ideologías. Yo tuve ganas de añadir: yo también. Uds. se habrán dado cuenta sin duda de que en mi primera intervención intenté estar relativamente cerca de los hechos y no utilizar un vocabulario que conozco bien y que practico (...). Este lenguaje tiene su verdad y con frecuencia es cómodo (...). Tenemos necesidad de un reexamen considerable de un cierto número de cosas. Un cuerpo de doctrina es nocivo en cuanto degenera en ideología. El drama para mi propio combate radica en que la reflexión probablemente la más audaz y la más rica es la de un tal Marx y que una parte de su obra escrita ha sido convertida en ideología y es ahora leída como un ritual clerical (...). La desideologización, la vuelta a una reflexión científica puede inspirarse en un cierto número de trabajos esenciales y estoy de acuerdo con Uds. en que no hay que dejarse coger. Sigue sin embargo siendo verdad que la exigencia de libertad es el hecho social mayor de hoy. Yo no creo en la civilización del ocio, de la compensación, fuera del trabajo, de las miserias, de los sufrimientos y de la dominación en el trabajo. El resumen esquemático de esta esperanza yo lo he aceptado con la palabra autogestión, que quiere decir: responsabilidades mejor compartidas bajo un control mejor conocido" (Michek Rocard, *L'enjeu de la contestation: un autre partage du pouvoir dans l'entreprise*, LSA, n°422, octobre 1972, pg. 66). El problema, en términos más generales, se resumiría en la célebre frase que Marx escribió a su editor ante los primeros resúmenes del marxismo: "Lo que yo sé de mí, es que yo no soy marxista". Volviendo al problema de esta nota, las fórmulas que empleo en el texto me parecen de significado claro y a ellas vuelvo más adelante, en el capítulo 4 de la sección que ahora abro. Llevar más adelante este tipo concreto de análisis -diría yo a mis críticos potenciales- desbordaría con mucho la zona acotada de mi trabajo.

SECCION 2<sup>a</sup> : LAS IDEOLOGIAS AFIRMADORAS DE LA EMPRESA

Las posiciones analizadas hasta ahora representan por un lado una ideología (una actitud mental, liberal o marxista) y, por otro, una época (una determinada realidad, explicada o denunciada: grosso modo, la del capitalismo decimonónico).

Esa realidad cambió con el siglo, al menos en parte. Y no es un factor menor de ese cambio, como más adelante verá, el nacimiento y el desarrollo de la gran empresa moderna, que ya atraía e inquietaba al tiempo en su estructura germinal y balbuciente, a los hombres del XIX. Sin salirse del horizonte liberal que lo encuadraba, la complejidad creciente del fenómeno organizativo de la gran empresa (como contradictoria de la pequeña empresa y haciendo en adelante imposible un concepto unívoco de empresa simplemente) tentó el análisis de sociólogos y economistas volcados sobre la existencia de ese monstruo económico, que se salía necesariamente del cuadro de análisis construido por los clásicos y los neoclásicos (51). Y ese análisis necesario condujo forzosamente a la comprensión de las grandes unidades económicas que son las empresas en términos no contractuales, sino administrativos de poder. Lo que plantea el tema de la empresa en términos sociales y políticos.

Esto por un lado. Pero por otro, la realidad obrera del XIX, y el movimiento de conciencia y de organización obrera que engendró sobre todo a partir del último tercio

-----

(51) Cf. el lúcido resumen de Ruffolo, en el capítulo que dedica al tema con el título "La empresa como organización" Cf. G. Ruffolo, La grande impresa ..., op. cit. pgs. 48-76.



del XIX, (al ritmo también de un movimiento de industrialización abocado a la expresión de las empresas monstruos de una economía moderna), creció y se solidificó como para ser una dimensión decisiva del problema de la empresa en términos de poder. La quieta función del capital, indiscutida en su esencia, sólo discutida en su especificidad por los teóricos del capitalismo liberal (al tiempo que radicalmente denunciada por el marxismo) es obligada a legitimarse como poder y atacada en su alcance, a ritmo distinto que la institución estática de la propiedad. El viejo ideal obrero del XIX, la supresión del régimen de salariado, sin ser olvidado por completo, al menos en su formulación, se renueva de un modo muy operativo, atacando el tema del poder patronal y su discutible legitimación (52). Y la reflexión sobre la empresa se desplaza desde el capital (clásicos y neoclásicos) y la sociedad anónima del derecho mercantil, a la comunidad de trabajo, al qué hacer y sobre todo a quiénes lo hacen, que para los clásicos, como subrayaba ya con Schumpeter, quedaba en la penumbra, si no en la obscuridad total. Lo cual vuelve a plantear el tema de la empresa en términos morales, sociales y políticos

Eficacia, justicia, institucionalización social y política. He aquí los nuevos valores que despliegan el horizonte

~~~~~

(52) Cf. el prefacio de François Sellier a la obra de Adolf Sturmthal, "Workers Councils", en su traducción francesa: La participation ouvrière à l'est et à l'ouest. Editions Economie et Humanisme. Les Editions Ouvrières, Paris, 1967, pgs. 5-13.

del análisis moderno de la empresa que se hace en las nuevas ideologías.

No es nada fácil el recuento de esas ideologías de la empresa que traen las nuevas condiciones económicas y sociales. Primero, porque la dimensión emocional y polémica especialmente sensible en el tema, lo obscurece más que aclararlo, hasta mistificarlo totalmente. Con un mismo término de empresa se recubrirán realidades totalmente distintas: desde la pura gestión obrera ultrademocrática del comunismo libertario, y, por ello, gestionario, hasta la fórmula, vacía y dictatorial, de la empresa en un sistema corporativista-totalitario.

Tampoco ayudan a la claridad del problema los diversos planos en que el derecho liberal había fraccionado el tema de la empresa. La separación, evidente, aunque no sea total, entre propiedad y dirección, intuída ya por Marx, tan subrayada luego por el análisis sociológico y económico de hoy, sobre todo el americano (recuérdese a Burnham), plantea el tema de la empresa fundamentalmente en su dimensión clásica mercantil, dejando sin tocar (o no tocándolo necesariamente) la dimensión esencial del trabajo, que ponía tan de relieve uno de los valores del horizonte arriba mencionado, el de la justicia.

En fin, las diversas utilizaciones políticas del instrumento conceptual de la empresa, o, más precisamente la concreta y valorativa situación que se dé al concepto de empresa en el conjunto de la ideología como comprensión to-

tal de la sociedad, dificulta una vez más el problema, en la medida en que una misma idea, la empresa, puede ser a la postre diferente, según sea una respuesta al problema de la paz social, la eficacia técnica y la integración humana (ideología neocapitalista) o una exigencia política de justicia y de cambio del sistema socio-económico (ideología obrera).

Las dificultades pues de clasificación son notables. Y racionales en principio, pues no hacen más que subrayar la radical y congénita ambigüedad de la empresa como instrumento conceptual para dar cuenta de la realidad. Por ello he optado, para mi esquema, por una división más empírica, que enmarca cuatro direcciones de la idea de empresa como otras tantas respuestas a los nuevos problemas planteados. 1) La idea de empresa como respuesta "política" (los fascismos), 2) la idea de empresa como respuesta moral (la doctrina social pontificia), 3) la idea de empresa como respuesta socioeconómica y, en fin, 4) la idea de empresa como respuesta revolucionaria del comunismo libertario y gestor (el anarquismo) (53).

-----

(53) Los calificativos empleados son evidentemente ambiguos, si se los analiza con rigor, y sólo los empleo aquí con fines pedagógicos de claridad, digamos para entendernos. Así, el calificativo de político dado a la empresa de la ideología fascista va entrecomillado, para indicar una utilización concreta de lo político. Políticas son, en realidad, las ideas de empresa del análisis socioeconómico del apartado 3) y desde luego la del anarquismo del apartado 4), que he calificado con otras palabras. La idea de empresa de los fascismos sólo es política en el sentido de tapadera o disfraz de análisis y soluciones políticas globales. Quizás el calificativo de moral dado a la empresa de la doctrina social pontificia parezca también a alguno un califi-

El esquema no responde a una evolución histórica estricta. El anarquismo en todo caso rompe ésta radicalmente. El colocar su análisis en último lugar se debe fundamentalmente a razones ideológicas. Por eso mismo, -y concretamente para evitar la evidente distorsión ideológica de la tercera corriente-, analizo por separado las ideologías patronales y las ideologías obreras de la empresa, a pesar de su común planteamiento de análisis de la realidad socio-económica en sí de esta tercera respuesta. Así, la división que he escogido para mi análisis subraya fundamentalmente el elemento ideológico que en esta primera parte se pretende y no deja de responder grosso modo a un análisis histórico -inevitable- del tema.

De ahí mi división de esta sección segunda en cinco capítulos que traducen las respuestas a las ideologías que las sustentan :

- 1.- Capítulo 1: la ideología política de la empresa: Los fascismos.
- 2.- Capítulo 2: la ideología moral de la empresa: La doctrina social pontificia.
- 3.- Capítulo 3: el análisis socioeconómico de la empresa: 1) las ideologías neocapitalistas y patronales.

-----

cativo excesivamente limitante. El adjetivo lo empleo aquí también con la pretensión pedagógica de distinguir en una primera aproximación clara las diversas direcciones ideológicas que voy a analizar. A parte de que el concepto de moral es un concepto complejo, no se olvide. (Cf. Lluís Ma. Pugès, Economía, beneficio y ética, Hispano-Europea, Barcelona, 1970). El sentido concreto de estos calificativos quedará claro -pienso- en sus capítulos correspondientes.

4.- Capítulo 4: el análisis socioeconómico de la empresa: 2) Las ideologías socialistas y sindicales.

5.- Capítulo 5: la ideología revolucionaria de la empresa: el anarquismo.

Capítulo 1 : La ideología política de la empresa  
(los fascismos)

El marxismo y el liberalismo como visiones económicas, dieron la herencia ideológica con que se abrió a la vida el siglo XX. Herencias contrapuestas en el terreno teórico y también -sobre todo después de la revolución de Octubre- en el terreno práctico y político. La Revolución Rusa fué el comienzo en el campo internacional de la división política del mundo en dos campos contrapuestos e irreconciliables: capitalista el uno, y, a su manera, liberal; socialista y colectivista el otro, de economía dirigida y planificada por el Estado Proletario. Era natural que políticamente surgiese la tentación de una tercera vía, destinada teóricamente a hacer desaparecer los opuestos. Esta tentación realizada se llamó fascismo.

Antiliberal -no necesariamente anticapitalista (54)- en

-----

- (54) Véase, por ejemplo, como muestra del no anticapitalismo programático fascista y de sus razones, el discurso de Nitti, el 20 de Octubre de 1922, en el teatro de Lauria, en Basilicata, discurso preparado con la colaboración de Mussolini y a petición suya. De entre sus puntos principales, tal y como los enumera El Popolo d'Italia, el sexto y último dice lo siguiente: "Hay que renunciar a todas las reformas que, de una u otra forma, puedan perturbar la producción o desanimar las inversiones de

cuanto el liberalismo disolvía el sentido de la nación en la disgregación parlamentaria de los grupos, y dejaba traslucir que abandonaba la economía nacional a las fuerzas anónimas del mercado y a las menos anónimas de los poderes económicos que habían creado la miseria obrera del XIX; anti-marxista, en cuanto el marxismo rompía la unidad de la nación, desgarrándola interna y externamente en la lucha de clases por el ideal de la revolución proletaria de clase, el fascismo, o, mejor, los fascismos pretendieron haber descubierto una tercera vía ni liberal ni marxista. Nacionalsocialista se llamó en Alemania, sin que el nombre quiera decir nada concreto ni aproximativamente, fascista en Italia, menos equívocamente, con otros nombres de más o menos fantasía en un pequeño número de otros países. (55).

-----  
capital", Cf. Angelo Tasca, El nacimiento del fascismo, Ariel. Barcelona, 1969, pgs. 305-307. Véase también el célebre discurso de Hitler el 27 de Enero de 1932, a los magnates de la industria del Ruhr, en el que Hitler conquista el apoyo financiero de numerosos grandes industriales, haciendo el elogio del Estado y de la propiedad privada "justificada desde el punto de vista moral, si se admite que los hombres tienen rendimientos diferentes". Cf. Ch. Bloch, La nuit des longs couteaux, Julliard, Coll. Archives, Paris, 1967, pgs. 45-47.

- (55) Para todos esos países sus denominaciones diferentes y sus líneas convergentes de pensamiento empírico y nacionalista, véase la escogida y, al tiempo sencilla, antología de textos de los fascismos europeos de Pierre Milza, Fascismes et ideologies-reactionnaires en Europe (1919-1945), Armand Colin, Coll. Problemes actuels, Paris, 1969.



La tercera vía fascista es, desde luego, más una solución práctica y empírica que una teoría. Esto la hace difícil de definir teóricamente frente al liberalismo y al marxismo, el capitalismo y el socialismo, de los que pretende ser la superación y, por ello, la solución. Pero al mismo tiempo y paradójicamente, necesita erigirse en teoría, si quiere ser un fenómeno espiritualmente aceptado y exaltante. De ello surge una pseudoteoría, justificadora del fenómeno social de su existencia y que se constituye en ideología.

Reinhard Kühnl, el agudo politólogo de Marburg (56) resume la ideología de los fascismos en una serie de notas. "Ideología y propaganda del fascismo -escribe- corresponde tanto a la mentalidad de sus partidarios como también a las necesidades de la clase dominante" (57). Lo que exigiría para poder llegar a una formulación complexiva y correcta de esa ideología instrumentos de análisis que van desde la sociografía hasta el psicoanálisis. Utilizando todos estos caminos, Kühnl resume su análisis en los siguientes temas fundamentales, expresivos de la ideología fascista: 1) Primero y ante todo la idea de comunidad (Gemeinschaft). 2) En segundo lugar y muy directamente ligado a la primera idea de la comunidad y la

\*\*\*\*\*

(56) Reinhard Kühnl, Formen bürgerlicher Herrschaft: Liberalismus-Faschismus, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbeck bei Hamburg, 1971. En castellano existe un pequeño librito de Gilber Badía, Introducción a la ideología nacional-socialista, Editorial Ayuso, Madrid, 1971, que intenta resumir, aunque de modo excesivamente simple y con excaso análisis (se trata solo de unas conferencias) la ideología de la realidad fascista.

(57) Reinhard Kühnl, Formen..., op. cit. pg. 84.

nación, el principio del liderazgo y el caudillaje (Führerprinzip). 3) En tercer lugar, la defensa de la propiedad privada. 4) En cuarto lugar, el tema del anticapitalismo. 5) En quinto lugar, una cierta filosofía de chivo expiatorio (Sündenbockphilosophie), 6) y en sexto y último lugar, el militarismo y el imperialismo (58).

Ya se vé que todos estos temas no tienen el mismo peso ideológico. La propiedad privada y el anticapitalismo son, ante todo, dos hechos, aparentemente contradictorios pero necesarios, de los que se parte en la práctica o en la retórica necesarias. La propiedad privada -la pequeña propiedad privada (59)- porque tiene que "ocupar un puesto central en un movimiento de protesta pequeño burgués" que se apoye en "todos los sectores de las capas medias burguesas desclasadas o amenazadas inmediatamente de desclasamiento" (60). El anticapitalismo, porque el gran capital es el concurrente vencedor de esos mismos sectores, que constituyen la fuerza de masas del fascismo.

Ya insistí arriba sobre algo que me parece esencial para comprender el fenómeno del fascismo, sobre todo, si, como

~~~~~

(58) Reinhard Kühnl, *Formen...*, op. cit. pgs. 84-99.

(59) "Justamente el poder de disposición sobre la propiedad privada es lo que distingue al pequeño autodependiente del dependiente asalariado, lo que garantiza a aquél -le hace creer que le garantiza- su independencia económica y lo que constituye, por ello, su orgullo absoluto". Reinhard Kühnl, *Formen...* op. cit., pg. 90.

(60) Reinhard Kühn, *Formen...*, op. cit. pg. 90.

aquí, se le quiere comprender para poder analizar su ideología de la empresa: que el fascismo es decididamente antiliberal y no decididamente anticapitalista. De hecho, la ideología de la propiedad privada sirvió para apoyar realmente al gran capital contra los pequeños poseedores. Y las demagógicas proclamas anticapitalistas de su inicio cedieron, en la realidad, si no siempre en las palabras, al "sano realismo" del discurso de Nitti que cité más arriba (61).

Los puntos quinto y sexto citados son claros por sí mis-

-----

(61) Las exigencias del programa de 1919 de los fasci di combattimento, entre las que se contaban "la participación de los trabajadores en la dirección técnica de las empresas" (exigencia sólo ambigüamente anticapitalista) como la exigencia, aparentemente socialista pero igualmente ambigua en su contenido último, de "el traspaso de la dirección de la industria y de las empresas públicas a las organizaciones proletarias", nunca tuvieron peso alguno en la realidad política, y fueron realmente denunciadas, en el elemento socialista que pudieran contener, por las "líneas programáticas fundamentales" presentadas por Mussolini en Octubre de 1921, en las que el socialismo es sustituido pura y simplemente por el nacionalismo. De ahí su renuncia a toda "estatización, socialización o comunización" y su establecimiento y determinación en la tarea del estado en poner la suma de sus fuerzas al servicio del fortalecimiento, del desarrollo y de la expansión italiana, para contribuir a la realización de sus grandes objetivos históricos de política internacional".

Igualmente en Alemania, los ambiguos objetivos socializantes contra el gran capitalismo "para crear una clase media sana" del programa del NSDAP de 1920, pueden darse por definitivamente cancelados con la exclusión, en el verano de 1930, del grupo en torno a Otto Strasser y a la Kampf-Verlag, que representaban las fuerzas anticapitalistas del partido. Cf. Angelo Tasca, op. cit., para el fascismo italiano. Para los puntos que resumo en esta nota, Cf. Reinhard Kühnl, op. cit., pgs. 90-93, y más en concreto, para el análisis del ala izquierda del NSDAP, Cf. Reinhard Kühnl, "Die nationalsozialistische Linke", Meisenheim, 1966.

mos y no requieren una ulterior explicación para el tema que me ocupa. El interés ideológico se centra, pues, en la idea de comunidad y nación y en su necesaria articulación en el sistema jerárquico del Führerprinzip.

"La ideología de la comunidad en una sociedad de clases, describe Reinhard Kuhn1- cumple siempre la función de velar las contradicciones sociales, de dar por intereses de la totalidad los intereses de sus miembros dominantes, y de asegurar, con ello, el statu quo social (...). El fascismo lleva(esta ideología) a sus últimas y radicales consecuencias. Si el pueblo es una gran comunidad de vida y de destino, si la empresa constituye verdaderamente una auténtica comunidad de trabajo de empresarios y trabajadores asalariados, ello quiere decir que todos deben estar incondicionalmente juntos. Cualquier crítica, cualquier oposición es así destructiva, enemiga del pueblo y, por ello, delito (...). En la praxis política, todo ello se identifica con la exigencia de un sometimiento sin condiciones a la voluntad de la dirección política del momento. La democracia parlamentaria aparece como incapaz de realizar una 'política nacional' en este sentido y la izquierda aparece como una fuerza destructiva que debe ser derrotada"(62).

He ahí formulada la posición de tercera vía en torno a la idea de comunidad nacional, de nación. Un rabioso nacionalismo, antiliberal y antimarxista, que por un lado, explota

\*\*\*\*\*

(62) Reinhard Kuhn1, Formen....., op. cit. pg. 85.

demagógicamente una cierta exaltación romántica socialista, como si el socialismo fuese un dato dado por la naturaleza de las cosas, en vez de una tarea de construcción de algo contra realidades sociales que están ahí, y que por otro lado, compensa la aceptación de la explotación interior de la comunidad con la agresividad contra los otros, (definidos no simplemente como distintos, sino como inferiores) y con la expansión imperialista exterior de un colonialismo que se presenta a favor también de la clase obrera nacional.

En este contexto, la idea jerárquica del mando configura en un determinado sentido reaccionario esta idea de comunidad. "La ideología del caudillaje (Führerprinzip) y del estado fuerte se articula directamente con la ideología de comunidad y nación. Si el bien común es representado por la dirección (Führung) política, se impone claramente la conclusión de hacer esta dirección lo más fuerte posible, liberándola de todos los factores potenciales de entorpecimiento. Para conseguir ésto, no basta con desconectar de la formación de la voluntad política en su plano más elevado, la crítica y la oposición. Es mucho más necesario configurar la sociedad total según el principio de mando y de la obediencia para fortalecer la autoridad en todos los planos sociales: la autoridad paterna para la familia, la del maestro para la enseñanza, la de las autoridades para la administración y la del empresario para la economía. El mundo militar con su estricta jerarquía es el modelo de esa organización social (...). A la empresa industrial capitalista con su principio de la capacidad y la eficiencia y su estructura jerárquica de mando co-

rrespondía, según Hitler, la dictadura en el ámbito político (...). Y a ese modelo autoritario de sociedad corresponde el código cuasimilitar de virtudes del fascismo: disciplina y obediencia, lealtad y honor militar fueron exaltados como las virtudes supremas (...). La consigna de la juventud fascista de Italia decía: 'Creer, obedecer, luchar '

(...). Este modelo ofrecía al empresario el privilegio de ser de nuevo 'el señor en su propia casa' y de poder desprenderse así de la cogestión, tanto de los Consejos de empresa como de los sindicatos" (63).

Así, la idea sociorganizativa de jerarquía se encarna en la imposición necesaria de un comportamiento colectivo de disciplina total. "Puntualidad, limpieza y obediencia" era la consigna del fascismo italiano para el trabajo. En definitiva, disciplina y encuadramiento militar, en el silencio de toda oposición y para la eficacia concreta. "El fascismo es el campamento de la horda contra la ciudad, pero un campamento de un nuevo género, donde reinará una disciplina de hierro, donde los trenes llegarán a la hora, donde nadie escapará a la movilización de los cuerpos y de los espíritus. Una horda que será un ejército, un ejército moderno y ante el cual la ciudad libre aparecerá como horda y confusión" (64).

-----  
(63) Reinhard Kühnl, *Formen* .... op. cit. pgs. 87-89'

(64) Angelo Tasca, *El nacimiento del fascismo* ... op. cit. pg. 268.

En el fondo, personalmente opino que si lo que se quiere es comprender el fenómeno del fascismo -para inscribir en él de un modo coherente y comprensible su ideología de la empresa-, habría que invertir las dos ideas fundamentales de Reinhard Kuhn1 que he resumido. El fenómeno primario, existencial y real, me parece ser la disciplina -jerarquía de cuño militar, como armadura interior de todo el edificio al servicio de los interesados en conservar el poder social. Y sólo en segundo lugar, como conceptualización de esa armadura - como ideologización veladora de la realidad fundamental y articulante- la idea de comunidad y nación.

El quicio jerarquía-disciplina y su consiguiente temor y desprecio al "pueblo-masa", es lo que constituye al fascismo en opuesto de la democracia liberal, que sustituye por una aristocracia. "El siglo de la democracia ha terminado -escribió Mussolini el 19 de Agosto de 1922-. Las ideologías democráticas están liquidadas, comenzando por la ideología del 'progreso'. Un siglo 'aristocrático', el nuestro, sucede al siglo último, democrático. El Estado de todos acabará por volver a ser el Estado de unos cuantos. Las nuevas generaciones impiden que la democracia, con su masa cadavérica, les cierre las vías del futuro". Y poco después, el 17 de Septiembre, Mussolini precisaba: "La masa no es más que un rebaño, es la presa de un dinamismo abúlico, fragmentario e incoherente. No es más que materia. No tiene futuro. Hay, pues, que derribar los altares elevados por Demos a su Santidad la Masa. Ello no quiere decir que se deba menospreciar su bienestar. Al contrario, se puede recordar la afirmación de Nietzsche,

que quería que se le diera a la masa todo el bienestar material posible para que ésta no turbe, con sus lamentaciones o con sus tumultos, las más elevadas manifestaciones del espíritu"(65).

El discurso de Hitler, citado más arriba en nota, a los magnates de la industria del Ruhr, en el Industrieklub de Düsseldorf, el 27 de Enero de 1932, es para los objetivos de mi análisis (la ideología fascista de la empresa) aún más significativo. Hitler piensa que no es la economía la que hay que reorganizar con los principios políticos de la democracia como se ha pretendido, sino justamente al revés, es la política la que hay que organizar con los principios jerárquicos de la economía, lo que para Hitler, significa y exige la dictadura política totalitaria. "Es una necesidad afirmar -dice Hitler- que lo económico está decididamente regido por la realidad de las diferencias de valor, pero no lo político. Es un contrasentido construir la vida económica sobre la idea del rendimiento, del valor -

\*\*\*\*\*

(65) Citado por Angelo Tasca, op.cit. pgs.267-268. Por otro lado la concepción hitleriana de la organización aristocrática del poder suena con la misma música sobre el registro racista del Mein Kampf: "Una doctrina que por descartar la idea democrática de la masa, tiende a dar esta tierra al mejor pueblo, es decir, a los individuos superiores -escribe Hitler-, debe lógicamente conformarse al mismo principio aristocrático en el interior de este pueblo y conservar para las mejores cabezas el mando y la influencia. En lugar de edificarse sobre la idea de mayoría, esta doctrina se basa así sobre la personalidad (...). No hay decisión de la mayoría sino solamente jefes responsables y la palabra Consejo (Rat) debe recuperar su significado primitivo (...). Por su naturaleza misma, una



personal, es decir, en la práctica sobre la autoridad de la personalidad y políticamente, en cambio, negar esa autoridad de la personalidad, poniendo en su lugar la ley del mayor número, la democracia (....). Y en el terreno económico, el comunismo es parecido a la democracia política" (66). Es lógico,-y por supuesto, significativamente confirmativo de cosas que dije antes- que los grandes patronos de la industria alemana, acogiesen con satisfacción entusiasta estas palabras exaltantes de la jerarquía fascista, tal como se desprende del acta del discurso, interrumpido muchas veces por la acotación de "Beifall", "lebhaften Beifall" y al final, "stürmischen, langanhaltenden Beifall" (67).

Esta línea de afirmación jerárquica esencial descubre, pues, a mi juicio el sentido secundario de la posterior conceptualización o ideologización de la comunidad y la nación, que viene después y no antes. Ya apunté antes que el fascismo era, a mi juicio, más una realidad

-----  
 organización no puede subsistir más que con un alto mando inteligente, servido por una masa a la que guía más bien el sentimiento. Una compañía de 200 hombres inteligentes y capaces es a la larga, más difícil de llevar que si sólo tuviese 190 hombres menos dotados y 10 con formación superior". Mein Kampf (En: Pierre Milza, Fascismes....., op. cit. pg. 38).

(66) Domarus, Hitler: Reden und Proclamationen 1932-1945, I, Würzburg, 1962, pg. 68 ss. Citado en Reinhard Kuhn1, op. cit. pg. 88.

(67) Reinhard Kuhn1, Formen...., op. cit. pg. 88. Y para la distinta interpretación de Domarus, el editor de los discursos de Hitler, cf. ibid. pg. 173-74.

práctica y empírica que una teoría, pero que necesitaba de esa teoría conceptualizante para su definición y su difusión. Legaz Lacambra, entre nosotros, ha afirmado muy claramente este proceso de conceptualización del fascismo en la introducción a su libro, de 1940, sobre el nacionalsindicalismo. "Necesita España, -escribe Legaz Lacambra- una teoría del Estado, porque España como todos los pueblos necesita conceptos: vivir de conceptos y vivir conceptos, porque un pueblo sin conceptos es un pueblo sin forma y sin norma y, por tanto, carente de ser, de existencia histórica" (68).

Ahora bien esa conceptualización mitificadora de la jerarquía y la eficacia es la ideología de comunidad y de servicio (de "imperio", diría el Legaz Lacambra de 1940,

- 
- (68) Luis Legaz Lacambra, Introducción a la teoría del Estado nacionalsindicalista, Bosch, Barcelona, 1940, pg. 5. Legaz Lacambra después de afirmar que había percibido "con bastante exactitud las razones sociológicas, de un lado, ideales, de otro, que hacen del Estado liberal de Derecho una imposibilidad radical" (ibid, pg. 6), continúa al final de su prólogo: "en esta hora trágica del mundo, España puede prestar a la humanidad el servicio "imperial" de nutrirlo con sus conceptos salvadores. La historia política e intelectual de España, en cuanto es expresión de la España real y no sólo de la España existente, es un acto permanente de servicio a la humanidad. Esta característica, no inesencial, nos diferencia de otros pueblos y nos salva: como colectividad y como individuos" (ibid., pg. 9). Los subrayados son del autor mismo.

para quien "la nación se redime de su pecado original en el imperio" )(69), que por eso se convierte en la categoría política del Estado "totalitario", superador del "destino trágico del Estado de Derecho". "Incluso el liberal más consecuente -continúa Legaz Lacambra, poco después de la frase citada entre comillas- debe pensar que el ideal no es la discusión eterna, el hecho de tener perpetuamente un adversario a quien respetar, y que la posesión de una verdad común es un valor superior al desgarramiento espiritual de la comunidad. La unidad es un valor infinitamente preferible a la desunión (...) en el Estado de Derecho, no se puede o no se debe ver un ideal igualmente absoluto e inmutable, sino sólo una forma política preferible (en tanto existan adversarios) a otras formas de organización de la convivencia; una forma, por lo demás, que -enfocada hacia el futuro- tendría el valor y la misión de ser instrumento de su propia superación (...). Con frase pascaliana y, si el objeto lo mereciese, cabría decir que el valor del Estado de Derecho es el de

(69) Luis Legaz Lacambra, Introducción... op.cit. pg. 256. Un poco más adelante Legaz Lacambra añade: "La vocación del imperio es la marca de las naciones selectas. Sólo de esas naciones puede decirse con verdad, siguiendo a Max Scheler, que son "personas colectivas"; pues Scheler aplica aquí la palabra no en el sentido jurídico usual sino en su sentido ético, que en su teoría podría resumirse en la idea de servicio. Los valores de la persona se realizan en el servicio a lo transpersonal" (ibid. pgs. 256-257).

su tragedia: suprimirse a sí propio; en esta supresión, para dar paso a una forma más valiosa, consistiría su grandeza y su miseria (...). La solución última sólo puede estar en romper con el punto de vista liberal y ascender a un criterio nacional o, si se quiere llamar así, "totalitario" (70).

- 
- (70) Luis Legaz Lacambra, Introducción... op.cit. pgs. 118-119. El subrayado es del autor. Si utilizo el análisis del Legaz de la Introducción a la teoría del Estado nacional-sindicalista, de 1940, es porque coincide con el momento de exaltación nacional -a nivel jurídico- de la idea fascista de empresa en España (la del Fuero del Trabajo de 1938 y la del artículo 7 de la Ley de Ordenación Sindical de 1940, tal como analizaré más abjo, en la II parte de mi trabajo). Una coincidencia que evidentemente significó una interdependencia de análisis. Así "cada concepto jurídico -escribió, también en 1940, Legaz Lacambra- es para un orden concreto de comunidad nacional, y el contrato es un concepto de los que son irreducibles al orden concreto de la comunidad de empresa. Pertenece a una esfera de la vida jurídica que no es la de comunidad" (Luis Legaz Lacambra, Estudios de doctrina jurídica y social, Bosch, Barcelona, 1940, pg. 254). Por el contrario "el nacionalsindicalismo -continúa Legaz- se evade por completo de la "época de la sociedad". Lo primario no es, para él, el individuo como homo economicus, homo iuridicus, etc., sino como hombre portador de valores eternos, como orgánicamente integrado en comunidades de vida, en las que realiza la totalidad de sus fines esenciales terrenos; es decir, que lo decisivo para el nacionalsindicalismo desde el punto de vista sociológico es la comunidad. Por consiguiente el contrato no puede ser una categoría primaria, ni en el ámbito estrictamente jurídico, ni mucho menos en el económico. No hay, pues, para el nacionalsindicalismo "contratos de trabajo" ni individuales ni colectivos. Hay "relaciones de trabajo", cuya regulación es función de la comunidad económica nacional" (Ibid., pg. 253). Porque la relación de trabajo "constituye una relación duradera de carácter personal, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés nacional y colectivo"

Para Legaz Lacambra, el totalitarismo se impone de modo seguro e irresistible como un hecho inexorable. Es el descubrimiento por el mundo de la nación como tarea comunitaria, como rabiosa superdemocracia jerarquizada (71), la instaura-

-----

(Ibid., pg. 258). Este análisis jurídico-político fué en aquel momento un análisis bastante común en la producción jurídica de la España de entonces. Así Legaz Lacambra, en su última afirmación citada, puede él a su vez citar en nota "los artículos publicados en la Voz de Galicia (abril 1938) de comentario al Fuero del Trabajo, publicados sin firma por el Dr. A. Polo, en los que se expone esta doctrina" (Luis Legaz Lacambra, Estudios..., op. cit., pg. 258, nota 1). Y junto a Polo, sería posible citar a J. Garrigues (lo haré en la II Parte de mi trabajo) y a muchos otros más. Por otro lado, no creo que sea necesario decir, por evidente, que este análisis fué en gran parte, sólo función de la exaltación inevitable del momento (por ello justamente me sirve para subrayar el lado necesariamente retórico de la conceptualización fascista de la empresa). La lectura -para poner sólo un ejemplo- de la Filosofía del Derecho de Legaz nos dá otro análisis. (Luis Legaz Lacambra, Filosofía del Derecho, Bosch, Barcelona, 3a. edición, 1972. Cf., por ejemplo, el análisis de las páginas 793-800, dedicadas a las comunidades de trabajo). Del análisis del 40 sólo queda la dimensión ética del problema en un sentido claramente personalista ("las comunidades de trabajo tienen esencia ética y responden a un imperativo profundo de la vida personal"), antiautoritario ("sería falso e inauténtico interpretar como comunidad la realidad global de una sociedad dada, por ejemplo, el Estado, pues de lo que se trataría sería de ennoblecere y legitimar la realidad del imperio total de una organización autoritaria") y natural, en la línea de la doctrina católica pontificia (Legaz, cree, siguiendo a Pío XI, "en el hecho de que el trabajo es el fundamento de una serie de comunidades de vida, que no son una creación arbitraria de la voluntad, sino que representan una dimensión natural de la vida social del hombre").

- (71) "Los regímenes totalitarios implican por lo mismo (es la afirmación insistente, y nunca comprendida por los demócratas liberales, de Hitler y Mussolini) una base democrática, la presencia de una masa dotada de voluntad política eficaz, que ha ab-

ción de un nuevo tipo de Estado "confesional" o "sagrado", basado en una fé, religiosa o civil, a cuyo servicio se pone toda la acción, y que deviene el alma constituyente de la comunidad, la que la constituye en persona colectiva "no en el sentido jurídico usual sino en su sentido ético" (72)., la afirmación del "bien común", del bien de la comunidad sobre los intereses particulares, suprimiendo la lucha de clases que desgarrar la comunidad en lugar de construirla (73).

-----

sorbido y vencido a las restantes masas políticamente organizadas. Pero ya antes hemos dicho que en los regímenes totalitarios hay la ventaja de que la masa está "jerarquizada" y que por medio de la Jerarquía la masa se eleva al Estado en lugar de rebajarse el Estado a los valores inferiores de la masa" (ibid. pag. 123). El párrafo citado de Legaz Lacambra es iluminado por el mismo autor con una cita en nota de José Primo de Rivera, que exalta el fenómeno alemán de entonces al tiempo que descubre, para el lector de hoy, de un modo muy claro, esta función conceptualizante como función envolvente de la realidad de que hablo. "El pueblo alemán -dice la cita de José Antonio- está en el paroxismo de sí mismo; Alemania vive una superdemocracia... El movimiento alemán es de tipo romántico: de ahí partió la Reforma e incluso la Revolución francesa, pues la declaración de los Derechos del Hombre, es copia calcada de las Constituciones norteamericanas, hijas del pensamiento protestante alemán". Luis Legaz Lacambra, ibid. pgs. 123-124.

- (72) "El Estado totalitario, en fin, presupone la existencia de un "enemigo" y en combatirle cifra su razón de existir. La dedicación a esa lucha y el servicio a la propia fé, constituye la misión imperial de los pueblos". Luis Legaz Lacambra, op. cit. pg. 122.
- (73) "A su vez, el Estado totalitario afirma la primacía del bien común sobre los intereses particulares y pone en práctica todos los medios precisos para realizar esta idea. No se cruza de brazos ante la lucha económica, sino que la suprime, bien suprimiendo a uno de los elementos en lucha, bien integrando a los dos en la totalidad nacional. Luis Legaz Lacambra, ibid. pg. 122. El subrayado es mío.

Ahora bien, toda esta sofisticada conceptualización -que en su versión española adquiere un colorido ético (74) "de humanismo integral totalitario" (75), fundido (o confundido) con la ideología hispanocatólica (nacionalcatólica) (76), lo

-----

(74) "Este criterio (del Estado nacional o totalitario) no necesita, ni mucho menos, ser incompatible con el respeto debido a la persona humana; lejos de eso, debe aunar de tal modo lo personal y lo nacional, que lo personal se realice (aunque no íntegramente) en el servicio a la nación y lo nacional no se comprenda fuera del servicio (ciertamente no exclusivo) a los valores más altos de la personalidad". Luis Legaz Lacambra, *ibid.* pg. 119. Y en la página siguiente al afirmar que "se necesitan 'verdades' incuestionables y bien fundadas, susceptibles de fundar sobre bases firmes la vida colectiva" y deducir de ello que "no queda más solución, por tanto, que dejar que triunfe uno de los grandes partidos, que imponga totalitaria y dictatorialmente sus ideales", añade Legaz Lacambra precisando: "Siempre, claro es, - es la condición que como filósofo del Derecho tenemos derecho a poner- que esos ideales sean absolutamente válidos para la salvación de la comunidad y respeten el valor moral del hombre como fin en sí; como dotado de un alma que es capaz de condenarse y de salvarse" (*ibid.*, pg. 120).

(75) "El humanismo al uso ha nacido precisamente en el lugar de una humanidad rota, en ausencia de unidad entre los hombres y en el hombre. Ahora se está forjando un humanismo integral, totalitario. Acaso sea ésta la aportación más original de España al mundo en la hora presente. Otros pueblos hacen recaer el acento totalitario sobre el Estado. Nosotros lo colocamos precisamente sobre el hombre, sin ignorar por eso, ni mucho menos al Estado. Pero es que nuestro Estado será totalitario por estar basado sobre un humanismo totalitario". Luis Legaz Lacambra, *ibid.* pgs. 227-228. El texto que cito, está precisamente situado en la introducción a la cuarta parte de su libro, dedicada al "Sentido humanista del nacional-sindicalismo".

(76) "Podemos decir que (...) corresponde a España una misión ejemplar: la de crear el Estado ético, por basarse en valores humanos altísimos, y porque en virtud de su catolicidad, considera como el primero de esos valores al hombre capaz de salvarse y condenarse; así puede reconocer con plenitud de sentido la cualidad moral de los términos de la relación de alteridad en que consiste el Derecho. El nuevo Estado español, claramente totalitario, abiertamente nacional,

que la hace aún más especialmente antimarxista y distinta de cualquier otro catolicismo "liberal" (77)- no necesariamente es una traducción de la realidad. Puede ser también, -lo es, a mi juicio- un modo de envolver la concepción casi biológica

-----

que ya no será Estado liberal de Derecho, será, sin duda, el Estado que mejor garantice los valores humanos más elevados y el derecho de todos los hombres a ser respetados como tales, y, por consiguiente, a ser ayudados en la consecución de sus altos destinos". Luis Legaz Lacambra, *ibid.*, pgs. 125-126.

- (77) "Precisamente ésta es una característica de la lucha entre los totalitarismos fascista y marxista. Ramiro Ledesma lo definía exactamente diciendo que su anti-marxismo era una rivalidad en el terreno revolucionario. Por consiguiente, Maritain, profesa un error de trágicas consecuencias, si identifica la causa del proletariado con el movimiento social comunista y cree en consecuencia que el totalitarismo fascista, por aniquilar el comunismo, aniquila igualmente la libertad espiritual del proletariado. Pero la verdad es que ni el ser comunista es la única manifestación posible de la libertad espiritual del proletariado, ni el totalitarismo fascista sofoca esa libertad, antes bien, la exalta, la sublima, la eleva del plano meramente empírico al plano esencial. Recoger la voluntad revolucionaria del proletariado, adscribirla a una tarea universal superclasista y realizar al propio tiempo sus aspiraciones esenciales, no es ahogar sino ennoblecen la personalidad del proletariado, es hacerlo dejar de ser simple 'proletario' para situarlo en plano de igualdad con los demás productores, y elevarlo a 'ciudadano' con más verdad que en el régimen liberal; es pues, dar 'realidad concreta' a su libertad espiritual. Cuando se desconoce esta verdad y se vé a un filósofo católico negar reconocimiento, en nombre de un personalismo o humanismo cristiano, a un movimiento totalitario que, en definitiva, quiere salvar eficazmente los mismos valores esenciales que aquél dice defender, piensa uno, no sólo que hay un error de Maritain, sino que Maritain es del error, que hay un error Maritain". Luis Legaz Lacambra, *op. cit.* pgs. 246-247. El subrayado es del autor.



de la jerarquía y la autoridad en la retórica de las grandes palabras. Eso piensa Angelo Tasca del pensamiento mussoliniano, cuando escribe gráficamente: "Mussolini siente frente al pensamiento una especie de desconfianza y de incomodidad que le hacen acogerse a todo aquello que legitima la irracionalidad y la incoherencia (...). Sólo utiliza las ideas para desembarazarse de las ideas" (78). Y, más adelante, con frase que pudiera parecer cruel, si no fuera por la importancia que la palabra comunidad adquiere en la ideología fascista para negar los problemas en lugar de resolverlos, concluye: "El joven fascista, en medio de un mundo lleno de contradicciones, observa con alegría: no tengo necesidad de pensar, luego existo" (79).

Hasta aquí todo ha sido una introducción general a la ideología fascista y si ésta ha sido bastante larga es porque considero que la ideología fascista de la empresa es en sí misma pobre y sólo nace en realidad - y por ello sólo es realmente comprensible- como reflejo microeconómico, o quizás mejor, microsociológico, de la macroideología fascista. Importaba, pues, destacar claramente las ideas -quicio que harán de la empresa un objetivo preferencial, y que pueden resumirse ahora, para

-----

(78) Angelo Tasca, El nacimiento del fascismo..., op cit. pg. 29. Y continúa inmediatamente: "Se le reprocha el haber traicionado los 'principios' y, sin embargo, él, en sus incursiones, recoge todo aquello que quita o parece quitar a los principios su realidad, su poder de compromiso: si 'no es necesario ser consecuentes' con los principios, ¿dónde está la traición?. El hecho, la acción es lo único que cuenta y a nivel de la acción no se traiciona: se gana o se pierde. Pero Mussolini sabe muy bien que, incluso en la lucha de cada día, no puede prescindir de ideas generales, y por eso, en cada ocasión, coge lo que necesita sin importarle su procedencia. Se dedica entonces a hacer 'filosofía' de pacotilla y a hurgar en el fondo del cajón de los tópicos". (ibid. pgs. 29-30).

(79) Angelo Tasca, El nacimiento del fascismo..., op. cit. pg. 85.

los fines de mi análisis, en tres: 1) la idea de jerarquía, autoridad, disciplina y orden público como base real. 2) la idea de comunidad nacional como ideología envolvente, como mística exaltante sólo aparentemente anticapitalista por antiliberal y decididamente antimarxista, por opuesta, entre otras cosas, a la democracia real que alienta en la base del pensamiento de Marx. Y, 3) el hecho de una conceptualización retórica y no real, anclada en la emotividad y el oportunismo, encubridora de lo irracional con la mística empírica y pseudoteorizante de la nación y de la comunidad.

Nada extraño, pues, que, en el plano analítico de la construcción teórica económica, la empresa -idea antiliberal y antimarxista al tiempo- se revelara el terreno privilegiado para la construcción economicopolítica de esa tercera vía, en la que el fascismo consiste en fin de cuentas exclusivamente. No casualmente, fué una ley nazi (la Ley de Ordenación del trabajo nacional de Enero del 34) la que definió por primera vez, la empresa como "una comunidad (Gemeinschaft) concreta, visible y viviente". (80).

En efecto, las premisas integracionistas de la concepción de la empresa en sí (Unternehmen an sich) -"la concepción podríamos decir, microhegeliana de la empresa como sín-

(80) "El Führerprinzip hizo su entrada no sólo en la política sino también en la economía. Y no es ningún secreto que la mayoría de los 'hombres de la economía' saludaron con gozo esta entrada. En parte los influyentes 'Wirtschaftsführer' abrieron el camino del poder a la dictadura marrón". DGB-Bundesvorstand, 1970, pg. 13.

tesis homogénea y fecunda de los intereses diversos pero convergentes, como cuerpo místico en el que los intereses particulares se funden en el interés nacional-, se prestaban fácilmente a su asimilación por parte de la ideología y política nazis, que encuentran en ella, como por otro lado en la más basta concepción macrohegeliana del Estado , un instrumentos conceptual precioso, para su programa de institucionalización del poder de una élite capitalista-burocrática-militarista" (81).

La teoría de la empresa en sí, había nacido antes del nacionalsocialismo. En Alemania, el teórico del nuevo análisis fué Rathenau (82) que encontró en Alemania un terreno abonado para su concepción. Alemania, en efecto, era un país, donde, por un lado, la tradición económica cameralista -contrariamente a la liberal de Inglaterra- no había rechazado nunca la intervención estatal, aceptando, desde el principio, una sólida alianza de los grupos dirigentes de L'Ancien Régime, la burocracia y la clase militar; y donde, por otro lado, los sindicatos y, más en general, el movimiento obrero, desde Bismarck, no habían desdeñado nunca formas de colabora-

-----  
(81) Giorgio Ruffolo, La grande impresa..., op. cit. pg. 85.

(82) Sobre Rathenau escribe Giorgio Ruffolo: "Rathenau era un democrático por sus convicciones políticas y por su actividad dedicada a la paz y a la reinsertión de Alemania en una comunidad europea. Las dotes prácticas del hombre de negocios, la audacia e imaginación del empresario, el gusto de la eficacia y del poder propios del capitán de industria están sublimados en su obra, en una visión casi mística de la comunidad nacional. Empresa y Estado deben integrarse en la sociedad, así como deben integrarse en la empresa, al servicio de la comunidad, los varios grupos que la componen. La visión democrática de Rathenau tiene una fuerte impronta corporativa, y se apoya sobre premisas claramente integrativas". La grande impresa..., op. cit. pg. 82.

ción con las clases en el poder. Si a ello se añade, a nivel jurídico, el redescubrimiento a principios de siglo de un Gierke (83), del alma comunitaria del derecho germánico, frente al individualismo romano del BGB, se tiene completo el cuadro -la herencia germánica- de la teoría de la empresa en sí.

"Estamos en la víspera -escribía Rathenau en 1917- de profundos trastornos en la estructura y en el espíritu de nuestra economía (...). Revolución mundial más que acontecimiento político, la guerra ha reducido a ruinas el edificio del orden económico y social europeo en menos meses que en años de paz. De estas ruinas no nacerá un reino del comunismo social, ni un nuevo reino del libre juego de las fuerzas económicas. Tampoco el futuro de la empresa será el reforzamiento de la concepción económico-privada, sino esencialmente la inserción consciente de la economía en la colectividad, su integración en el espíritu de la responsabilidad colectiva y del bien del Estado" (84).

"La idea de que la empresa se ha convertido en una institución pública y política en el contenido que ha asumido a través del proceso de concentración y en las formas contradictorias de la sociedad anónima, es expresión de esta

-----  
(83) Cf. *Infra*, Parte II, Capítulo 2.

(84) W. Rathenau, *Von kommenden Dingen*, Berlín, 1917, pg. 947.

cultura que se combina satisfactoriamente -y paradójicamente- bien con la ideología mística y autoritaria de la extrema derecha, bien con la democrática y participacionista de la socialdemocracia".(85). El análisis, en efecto, de Rathenau es un análisis de realidad, que será asumido por la ideología socioeconómica de la empresa, que analizaré más adelante (capítulos 3º y 4º) y manipulado y deformado por la ideología nacionalsocialista, que ahora analizo.

Su punto de partida es una constatación de realidad. "En general -escribe Rathenau- la gran empresa ya no es hoy sólo una organización de intereses de derecho privado, sino más bien, como fenómeno singular o como fenómeno complejo, un factor de la economía nacional perteneciente a la colectividad, factor que, aunque conserva hoy, con razón o sin ella, los rasgos originarios de derecho privado de la pura empresa lucrativa, se ha puesto ya, desde hace mucho tiempo y en medida siempre creciente, al servicio de los intereses públicos y, por eso, se ha dado una nueva razón de ser. Su perfeccionamiento en sentido economicosocial es posible, y, en cambio, es impensable una involución suya en el vínculo exclusivo de la economía privada o un fraccionamiento suyo en pequeñas parcelas privadas" (86).

-----

(85) Giorgio Ruffolo, *La grande impresa...* op. cit. pg. 81

(86) W. Rathenau, "La realtà della società per azioni: Riflessioni suggerite dalla esperienza degli affari". *Rivista della Società*, giugno-ottobre, 1960, pg. 935.

Es claro, sin embargo, que esa constatación de Rathenau dista mucho de ser unívoca como punto de partida del análisis de la realidad. Tiene mucho de ambigüedad esta específica posición ante la realidad. La misma ambigüedad -me parece y hablando en general- de toda la teoría del "Unternehmen an sich" (87), tema sobre el que volveré más adelante y de un modo más sustantivo. Si he partido, con todo, de esta constatación ambigua en sí, es para comprobar ahora el grado supremo de ambigüedad y mistificación de la idea del "Unternehmen an sich" cuando es asumida por la ideología fascista de la empresa.

La concepción fascista de la empresa es, en primer lugar no una concepción económica o socioeconómica, sacada del análisis de la realidad de la empresa misma, sino una concepción

-----

(87) Ambigüedad que permite a un defensor de la ortodoxia liberal defenderse de esta ideologización de la empresa apoyándose en los datos de la cruda realidad: "puede darnos un sentido de seguridad y de tranquilidad - escribe E.W. Rostow- decir que el director es un fiduciario de la comunidad más que de sus accionistas, que es un funcionario semipúblico o cuasipúblico o cualquier otra clase de funcionario entre comillas. Pero sería más constructivo intentar una nueva definición en otro sentido reformulando el derecho de la empresa fiduciaria en términos que orienten a los dirigentes a concentrar más decididamente sus esfuerzos en los deberes económicos tradicionales con respecto a sus accionistas y eso aún teniendo plenamente en cuenta los progresos sociales del siglo. El trabajo económico de los dirigentes es suficientemente difícil, como para absorber cerebros de primera categoría en una economía tecnológicamente mudable, generalmente inestable y notablemente competitiva". E.W. Rostow, "To whom and for what end is corporate management responsible?". En *The Corporation in Modern Society*, dirigido por E. Manson, Harvard University Press, Cambridge (Mass), 1960, pgs. 68-69.

política, no en el sentido noble de la palabra (en último término toda concepción económica es política, porque a la política lleva cualquier análisis de la realidad social), sino en el sentido de constituirse en pantalla y disfraz de la organización jerárquica y autoritaria, totalitaria incluso, del Estado político, pantalla y disfraz apenas recubiertos de una retórica pseudosocializante. La empresa fascista sería así sólo una ideología en el sentido marxiano del término, es decir, una falsa conciencia, o, mejor aún y en términos también marxianos, el intento de darse buena (es decir, el disfraz de la mala) conciencia.

La empresa de la ideología fascista es, en segundo lugar, no una comunidad democrática (lo que es esencial al concepto mismo de comunidad auténtica) sino una colectividad disciplinada y encuadrada militarmente bajo el mando del jefe (Führer) de empresa, único poder decisor de ella, y responsable sólo ante el Estado y, en teórico rigor jurídico, sólo ante la Historia, si no fuera porque hay una responsabilidad política no jurídica, expresable en medios políticos de presión, que hacen del jefe de empresa una figura obediente, incluso a pesar suyo, a las intenciones y a la fuerza del poder totalitario del Estado, en la medida en que éste logre tener toda la fuerza real.

Por eso, el análisis político de la empresa de la ideología fascista es, en tercer lugar, un análisis no de la empresa sino de la corporación. Porque la corporación y no la empresa es la estructura básica económica de la Jerarquía

fascista del Estado (88) y la corporación, más que la empresa, es la expresión de la solidaridad nacional como también el instrumento del desarrollo de la producción (89). La empresa, pues, mejor dicho, las empresas son sólo las células de base de esa organización corporativa de la solidaridad nacional, contraria al orden liberal y marxista, definida "originalmente" por Salazar (90) en función de "los principios de autoridad, de orden y de tradición nacional, en armonía con esas verdades eternas que son felizmente el patrimonio de la humanidad y la herencia de la civilización cris-

-----

(88) Dijo Mussolini en su discurso de 28 de Octubre de 1933: "Cuando por la creación de la Milicia, guardia armada del Partido y de la Revolución, y por la constitución del Gran Consejo golpeamos con el mismo golpe, la práctica y la teoría del liberalismo, nos comprometimos definitivamente por el camino de la Revolución. Hoy nosotros enterramos el liberalismo económico. La Corporación juega, en el terreno económico, el mismo papel que han jugado, en el terreno político el Gran Consejo y la milicia. El corporativismo es la economía disciplinada y, por consiguiente, controlada, porque no hay disciplina sin control. El corporativismo supera al socialismo y supera al liberalismo. El corporativismo crea una nueva síntesis". Cf. La Antología de Pierre Milza, Fascismes..., op. cit. pg. 21.

(89) "Las corporaciones deben ser promovidas en dos direcciones fundamentales: como expresión de la solidaridad nacional y como medio de desarrollo de la producción". Del programa del partido nacionalfascista, *Il Popolo d'Italia*, 27 de Diciembre de 1921. En la Antología de Pierre Milza, Fascismes..., op. cit. pg. 10.

(90) "Un día se reconocerá que Portugal está dirigido según un sistema original y propio de su historia y de su geografía". En Pierre Milza, Fascismes..., op. cit. pag. 49.



tiana", (91).

Por ello mismo, el análisis de la empresa de la ideología fascista es, en cuarto lugar, no un análisis de todos los elementos de la empresa, sino sólo de algunos, los menos constitutivos y los menos operantes. El análisis fascista de la empresa no trata nunca el tema decisivo del poder (el que constituye por otro lado la comunidad de trabajo en comunidad democrática) sino sólo el tema de los beneficios, que significativa e ineficazmente se articula sobre una descripción extraordinariamente superficial de la empresa y de los elementos que la componen.

Ello confirma, por un lado, mi afirmación de que el análisis no es de la empresa sino de la corporación (el poder viene de la jerarquía de la comunidad corporativa, no de la comunidad empresarial) al tiempo que por otro lado, disuelve el aná-

-----

(91) En Pierre Milza, *Fascismes...*, op. cit. pg. 49. Si cito este texto de Salazar en el que el corporativismo se tiñe de cristianismo en una curiosa ambigüedad (y en este sentido se podrían citar muchos textos de ideólogos fascistas de diferentes países. Cf. para ello esta misma antología tantas veces citada de Pierre Milza) es porque la ideología fascista de la empresa utiliza esa ambigua confusión con frecuencia y con pretensiones más operativas que las del texto citado. Un ejemplo de lo que digo es, entre nosotros, el artículo de Juan Muñoz Campos y Enrique Cerezo Carrasco, publicado en Cuadernos de Política Social (1952, n° 13, pg. 21-52) que, sobre esta frase de Herrera que reza: "para acabar con el sindicalismo revolucionario, meted al trabajador dentro de la empresa" (pg. 24), monta todo un alegato integracionista, vagamente espiritualista y groseramente antimarxista, en favor de la integración joseantoniana del sindicato vertical, "ahora que están circulando ideas de carácter socialista o deformaciones religiosas, que han promovido una sigilosa y pródente aclaración por parte de la Santa Sede" (pg. 46). El subrayado es mío. La referencia a la Santa Sede es por el affaire de Bochum, que analizaré en el capítulo próximo.

lisis de la comunidad en un tratamiento moralizante de la producción, como realidad asociativa, regida por la armonía y la justicia.

Para Arrese, por ejemplo, la revolución del nacionalsindicalismo (92) pone en claro que la empresa no es del empresario sino de todos: "Nuestra organización sindical -escribía Arrese en 1935- es (...) la de una sociedad de productores, en la que todos los que intervienen en la tarea son socios (igualmente socios, aunque con distintas funciones, categorías y participaciones), y productores. Es decir, con iguales derechos a los beneficios; por lo tanto los beneficios que se reparten no serán los beneficios de éste ni los de aquél, sino los de cada uno" (93).

El programa social del nacionalsindicalismo, había sido previamente analizado por Arrese, como algo que se realiza "1º: implantando la justicia en los tres brazos de la 'riqueza'" (trabajo, propiedad, capital) y "2º: implantando la armonía de los tres elementos de la 'producción': empresario, técnico, obrero" (94). Un análisis, pues, centrado en conseguir la armonía de "los tres brazos de la riqueza" y de "los tres elementos de la producción". Ello explica el salto ilógico del texto antes citado. Del hecho de ser todos socios y productores, no se deduce, para Arrese, el de-

-----  
(92) José Luis de Arrese, La Revolución del Nacionalsindicalismo, (1ª edición 1935), Ediciones del Movimiento, Madrid, 7ª edición, 1959.

(93) José Luis de Arrese, La Revolución... op. cit. pg.72.

(94) José Luis de Arrese, La Revolución... op. cit. pg. 40 ss.

recho de todos a participar en las decisiones de la empresa (en el poder) sino sólo en los beneficios de la empresa (los resultados de esas decisiones) (95).

"El Informe sobre las razones que deben servir de base a una implantación falangista de la participación obrera en los beneficios de la producción" que, escribió Arrese en Febrero de 1948 (96) repite y explicita estas mismas ideas, ya decididamente centradas, por su objetivo, sobre el tema exclusivo de la participación de beneficios, como tratamiento del tema de la empresa o mejor, como dice significativamente el título, de la producción.

Arrese trata el tema no desde un punto de vista técnico (necesario, dice, para evitar los fracasos por falta de reflexión) sino desde "el problema filosófico de su justificación" (97). Para Arrese, la empresa no es un capital humano más un capital financiero. Una consideración así, además de "muy recusable, desde el punto de vista cristiano" (98) es entrar inconscientemente en la dialéctica capitalista (capitalista y marxista, porque, para Arrese, el comunismo no es más que un capitalismo de Estado) donde el capital es el que funda, produce y trabaja. Para Arrese, la dialéctica

-----  
(95) José Luis de Arrese, La Revolución..., op. cit. pgs. 72-75.

(96) José Luis de Arrese, Hacia una meta institucional, Ediciones del Movimiento, Madrid, 1957, pgs. 37-50.

(97) José Luis de Arrese, Hacia una meta..., op. cit. pg. 40.

(98) José Luis de Arrese, Hacia una meta..., op. cit. pg. 41.

es la contraria: "desde su origen es precisamente el capital el que debe considerarse como un trabajo acumulado" (99). Por ello, contra la tesis del trabajo-mercancía, Arrese afirma que "el trabajo no puede ser objeto de compra-venta" (100). Y contra la tesis de que el trabajo no produce beneficios, "el trabajo origina -afirma Arrese- la propiedad de la cosa producida" (101). "Con esto, a lo que hemos llegado -concluye Arrese- es a la tesis falangista de que en el nuevo sistema industrial, tres son los dueños de los beneficios producidos: el capital o dueño de la materia prima y de la instalación y organización fabril; el técnico o dueño de las patentes y de la dirección técnica y el obrero o dueño de la mano de obra. Nada de creer, como el capitalismo, que el único que produce beneficios es el capital. Y nada de creer, como el comunismo, que el productor único es el esfuerzo manual y colectivo ("colectivo", con lo cual el obrero queda sumido en la colectividad estatal, sin que el cambio de conceptos mejore para nada su situación); los tres son productores. Ahora bien, si son productores, son dueños de los beneficios de la producción; y si son dueños de los beneficios producidos, la participación obrera está explicada, no como una concesión más o menos caritativa, sino como un deber ineludible e indiscutible. Darle los beneficios, no los que el capital le regala,

-----  
 (99) José Luis de Arrese, *Hacia una meta...*, op. cit. pg. 43.

(100) José Luis de Arrese, *Hacia una meta...*, op. cit. pg. 44.

(101) José Luis de Arrese, *Hacia una meta...*, op. cit. pg. 46.

como decía Robert, sino sus beneficios, los suyos, es cumplir con la justicia social; y no dárselos es quedarse con lo ajeno, es robarle; y el Estado que tolera esta situación es injusto y participa del robo" (102).

La empresa es, pues, como se ve, sólo una comunidad de beneficios. Como poder y como estructura, la ideología fascista de la empresa declara simplemente a ésta como comunidad natural de tipo jerárquico, sin analizarla más o reduciéndola simplemente al tema político de la paz social y la unidad totalitaria del cuerpo comunitario o al tema jurídico de la relación de trabajo frente al contrato (103). Esta es la debilidad de su análisis. Una debilidad, por otra parte esencial, porque en ella se revela claramente la empresa fascista como una mediación "política" del análisis fascista global de la sociedad entera, tal como he sugerido en el título mismo de mi capítulo (104).

-----  
(102) José Luis de Arrese, Hacia una meta..., op. cit. pg. 48.

(103) Cf. supra nota 70.

(104) Permítaseme, una última observación, antes de cerrar este capítulo. Más de una vez, a lo largo de él, he aludido al curioso fenómeno de las ideologías fascistas tiñéndose superficialmente de cristianismo. Este extraño y significativo fenómeno de confusión -que se ha dado sobre todo entre nosotros, en España- se apoya en la aparente identidad que parece alentar en ambas concepciones, en la medida en que una y otra pretenden negar -o superar- la lucha de clases, sustituyéndola por la idea de comunidad. El Preámbulo del Fuero del Trabajo, en su versión original de 1938 que analizaré más adelante, es una expresión privilegiada y significativa, de lo que digo.

La no justificación de esta confusión me parece que quedará clara, al concluirse la lectura del próximo capítulo. Con todo -y en aras de una mayor claridad pedagógica- permítaseme ahora adelantar que la pretendida identidad es sólo una confusión buscada o inconsciente, y que su real diferencia se revela, cuando uno se hace consciente de la manipulación que se comete cuando el fascismo traduce en términos políticos lo que la doctrina social pontificia expresa en lenguaje moral. La manipulación es posible, a mi juicio, porque la traducción del lenguaje moral al lenguaje político no es posible, sin una previa interpretación.

En efecto, donde la doctrina social pontificia habla de bien común, como categoría moral constituyente de la empresa como comunidad, los fascismos hablan de bien nacional, de grandeza nacional, y hasta de realización totalitaria del Estado. Y donde la doctrina social pontificia habla de colaboración positiva y fraternal de todos los elementos comprometidos en la empresa, los fascismos hablan de orden público y de paz en un Estado fuerte y autoritario. De ahí que mientras la concepción moral de la doctrina social pontificia supone y fortifica la idea y la realidad del sindicalismo tal como ha aparecido en Occidente, la concepción política de los fascismos lo niega ferozmente o, lo que es lo mismo, lo absorbe en la Administración del Estado. (Cf. Antonio Marzal, La participación del trabajo en la sociedad española del desarrollo. En: España Perspectiva 1972, Guadiana de Publicaciones, Madrid, 1972, pgs. 242-244). La concepción sindical se convierte así en la piedra de toque de la diferencia de estas dos visiones realmente diferentes de la empresa. La crisis reciente española de las relaciones Iglesia y Estado, tal como se expresó en torno a la discusión de la actual ley sindical española del 71, me parece que pone al descubierto el fenómeno, que ahora denuncio, de la incorrecta confusión de ambas ideologías. Espero que el próximo capítulo deje clara esta esencial diferencia.

CAPITULO 2º: La ideología moral de la empresa (la doctrina social-pontificia).

La doctrina social pontificia (105) fué, desde el principio antiliberal y antimarxista. Antiliberal primero, por la tardía asimilación del mundo político liberal por parte de la conciencia católica (se podría decir que con Juan XXIII), y sobre todo por la miseria obrera engendrada por unas estructuras económicas liberales, que hicieron del obrero (del antiguo artesano sin los gremios, de la mayoría de la población de la sociedad industrial), un ser despojado y

- 
- (105) Doctrina social pontificia, mejor que la otra terminología al uso de la doctrina social de la Iglesia. Antes del Vaticano II, podría parecer una distinción bizantina. Después del nuevo espíritu introducido -o confirmado- por el último Concilio, es una distinción real.

En efecto, es difícil, por científicamente inexacto, poder afirmar hoy que la doctrina social de la Iglesia, en cuanto ideología que hunde sus raíces en los valores promocionados por la fé, es una ideología de la empresa. La vigencia del pensamiento marxista, hoy creciente en un gran número de católicos, así como una visión más certera de lo que es la fé en el seno de la vida real histórica, social y política, gracias a un análisis teológico más centrado y más penetrante, han acabado, para muchos católicos, con la pretensión histórica de que la fé les proporcionaba una doctrina, y mucho menos aún una "tercera vía" de doctrina. En cambio sí se puede seguir afirmándolo (independientemente de que también la categoría de doctrina social pontificia haya entrado en crisis por otros motivos) de la doctrina social expresada autoritariamente por los Papas. Es justamente esta doctrina pontificia la única que puede plantearse como una doctrina -una ideología específica- de la empresa.



encima un ser despojado sin posibilidades reales de oponerse al despojo. Una conciencia moral alimentada por el Evangelio - el Evangelio de los pobres, se dice hoy- no podría menos de reaccionar en contra. En contra del efecto (la miseria) y en contra de la causa (el aislamiento del despojado, obligado a negociar su fuerza de trabajo mano a mano y sólo frente a un amo poderoso, en un contrato que, paradójicamente, era la garantía - le decía el derecho liberal - de su libertad).

Y antimarxista después. Primero porque el marxismo había nacido no sólo al margen, sino en contra de la religión. Para la Iglesia de Roma era todo un reto. Y además porque el marxismo había encontrado la solución del problema en la lucha de clases, lucha de clases que la Iglesia -la Iglesia del ideal de la caridad - tradujo entonces por odio, olvidando probablemente una cierta tradición - ¡ y traducción ! - bíblica de los profetas que en la lucha vió a veces, en vez del odio, la cólera como dimensión de la caridad. Ante un análisis así del marxismo (ateísmo y odio) (106), una conciencia moral inspirada por el Evangelio, no podía menos de sentirse y proclamarse antimarxista.

-----

(106) La Quadregesimo Anno de Pío XI es particularmente significativa de este análisis, hasta extremos de monopolio del diccionario al abordar el problema de los socialistas católicos austríacos del principio de los años 30. En lo que respecta a hoy, el tono del último documento pontificio sobre el tema, la Carta Apostólica de Paulo VI al Cardenal Roy en el 80 aniversario de la Rerum Novarum de León XIII, continúa, me parece, el planteamiento que hago. Cf. Antonio Marzal, "Carta Apostólica al Cardenal Roy", Cuadernos para el Diálogo, n°94, julio, 1971, pgs. 40-42.

Nada extraño entonces, que antiliberal y antimarxista, forzada a buscar una tercera vía de solución, la doctrina social pontificia encontrara en la empresa el plano privilegiado para la construcción moral del edificio económico. En la empresa, ni aislados (liberalismo) ni enfrentados (marxismo), los hombres que la componen podrían, en fin, ensayar un nuevo tipo de relaciones económicas, que asegurándoles el bienestar material, serían al fin -podrían al fin ser- morales. La categoría moral de bien común de la teología política medieval daba a la empresa su consistencia de ser en sí, contra la disgregación liberal individualista que identificaba el mundo de la empresa con el mundo individual del empresario. Mientras que la colaboración de los miembros de la empresa en esta tarea común que los unía más allá de sus posibles intereses divergentes secundarios, frente a la oposición esencial de intereses que destaca como única el marxismo, daba al ser en sí de la empresa su operatividad y su coherencia necesarias, y, por ello, su moralidad. La doctrina social pontificia podía así pretender constituirse en una tercera vía (ni liberal ni marxista) gracias al edificio clave de la empresa.

Una doctrina así es evidentemente la consecuencia de una posición más de refutación de "falsas teorías" que de construcción de una teoría propia. Eso explica, a mi juicio, su carácter de tercera vía y de natural recurso moral a la empresa, para salir del impasse de las injusticias, que, de un lado y de otro - del liberal y del marxista -, acechaban permanentemente al homo oeconomicus que quería ser -que tenía que ser- un homo moralis.

El libro, ejemplar por su documentación y por su francesa claridad cartesiana, de Jean-Yves Calvez y Jacques Perrin, "Eglise et société économique", se esfuerza por exponer la doctrina de la Iglesia sobre la sociedad económica (la doctrina social pontificia) como una doctrina en sí, no una doctrina anti. "Nuestro plan se distingue - dicen los dos autores en la introducción - del de muchas presentaciones anteriores de la enseñanza social de la Iglesia. Sus autores se esforzaban por caracterizar la posición de la Iglesia con respecto a los diversos sistemas : capitalismo, socialismo, comunismo. Y sólo sobre la base de esta exposición crítica y polémica, hacían después aparecer el sentido de las reformas sociales constructivas propuestas por la Iglesia (...). A nosotros nos ha parecido más oportuno ir directos al fondo de la cuestión, no estudiar tanto la posición de la Iglesia frente al liberalismo, capitalismo, socialismo o comunismo, como la doctrina de la Iglesia sobre la sociedad económica misma, en sus rasgos fundamentales y en su rostro histórico (...). En esta segunda mitad del siglo XX, se está esbozando un giro importante en el espíritu de los hombres, más preocupados ahora de la realidad y de su análisis que de ideologías totalmente construídas y acabadas. Para responder a los problemas de este espíritu nuevo, parece imponerse hoy una descripción del análisis cristiano de la existencia económica y de las relaciones sociales como la presentación más adecuada de la enseñanza de la Iglesia" (107).

-----  
 (107) J.- Y. Calvez et J. Perrin, Eglise et Société économique. L'enseignement social des Papes de

A mi juicio, el planteamiento de Calvez y Perrin, lo que hace es prefigurar el futuro de la doctrina social pontificia más que interpretar su pasado. Ese cambio real de horizonte, cuando se da es, a mi entender, con Juan XXIII (108) y quizás sólo son él. Ahora bien, si es acertado lo que digo, la corrección de Calvez y Perrin, deseable en sí como método de análisis de la realidad, deforma algo el espíritu de la doctrina, desdibujando la base de refutación y de oposición -de tercera vía- en la que ha nacido y se ha desarrollado.

Para el tema de la empresa, esta observación crítica mía, me parece capital. Si se quiere entender lo que significa la empresa en la doctrina social pontificia, a pesar de su escasa y probablemente tardía configuración como objeto analizado, se impone el resaltar el ambiente polémico en que nace.

-----

León XIII à Pie XII , Aubier. Editions Montaigne, París, 1959. Este libro ha tenido su continuación natural -una especie de segundo tomo - escrito, esta vez sólo por J.-Y Calvez: Eglise et société économique. L'enseignement de Jean XXIII . Aubier, Editions Montaigne, París, 1963..

- (108) Un cambio por otro lado, que parece normal, si se contraponen los dos talantes que caracterizan a los pontificados de Pío XII y Juan XXIII. Analítico el de Pío XII, pegado a la tradición escasamente histórica del yusnaturalismo escolástico, riguroso y deductivo una vez establecidas ciertas premisas no especialmente audaces. Juan XXIII en cambio, es un espíritu abierto y sin prejuicios a lo que él llamó "los signos de los tiempos", olfateador sensible de la historia y del tiempo presente, en los que intenta leer la Palabra Revelada. La toma de postura de ambos sobre el tema de la co-gestión - tema central de la teoría de la empresa -, me parece un buen ejemplo de lo que digo. Donde Pío XII sólo vé una no exigencia intrínseca, a lo más una lícita posibilidad patronal, Juan XXIII ve "una legítima aspiración obrera", como analizaré más abajo.

El tema de la empresa como institución o, mejor aún, el tema de la reforma de la empresa es un tema moderno en la doctrina social pontificia, que aparece fundamentalmente con Pío XII (109), cosa, por otro lado, nada extraña, si se piensa que el pontificado de Pío XII coincide con la segunda guerra y la postguerra. Antes, lo que hay de estructurado, con la excepción de un texto de Pío XI en el año treinta y uno, al que aludiré más abajo, es sólo el tema de la armonía de las relaciones de trabajo asalariado, armonía que se apoya sobre la dignidad del trabajo (su primacía, por tratarse de una realidad personal, frente a los medios-cosas) y sobre su carácter esencialmente social (y por ello, de algún modo, societario).

Para León XIII el trabajo es la mediación humana de la apropiación de la naturaleza (110). Una idea que se repite de nuevo en Pío XI (111) y de la que se deduce tanto la primacía del trabajo en el proceso de producción ("el trabajo, en cuanto actividad de la persona humana inteligente y libre debe tener, en el campo de la producción, sin dudar, la primacía sobre los factores puramente instrumentales")

-----  
(109) Cf. J.Y. Calvez et J. Perrin, "Eglise et...", op. cit. pgs. 352-380.

(110) "En el alma que lleva grabada la imagen y semejanza de Dios, reside la soberanía de la que el hombre fué investido, cuando recibió la orden de dominar las naturalezas inferiores y de poner a su servicio las tierras y los mares". Rerum Novarum, ASS, 23 (1890-1891), pgs. 659-660.

(111) "Trabajar no es otra cosa que aplicar los recursos del espíritu y del cuerpo a los bienes de la naturaleza o servirse de éstos últimos como de instrumentos apropiados". Quadragésimo Anno, ASS, 23 (1931), pg. 195.

(112) como su claro objetivo social "para procurar a la sociedad los bienes y servicios que necesita" (113).

En esta idea del trabajo como realidad fundamentalmente social está ya en germen la idea de una "comunidad de trabajo". "Vosotros formáis -dice Pío XII en una alocución a los agricultores italianos - una gran comunidad de trabajo (...). Todo esto es conforme al orden natural establecido por Dios: es la verdadera concepción católica del trabajo. El trabajo une a los hombres en un servicio común, para las necesidades del pueblo" (114). Y de un modo aún más contundente, "por encima de la distinción entre patronos y trabajadores - dice Pío XII - que amenaza con convertirse cada vez más en una inexorable separación, está el trabajo común, el trabajo tarea de la vida personal y de todos, para procurar a la sociedad los bienes y servicios que le son necesarios o útiles. Comprendido así, el trabajo es capaz, por su naturaleza misma, de unir a los hombres verdadera e íntimamente. Es capaz de volver a dar forma y estructura a la sociedad que se ha hecho amorfa y sin consistencia, y, por ello, de sanear de nuevo las relaciones entre la sociedad y el Estado" (115).

-----  
 (112) Pío XII, Carta a la XX Semana Social de Italia, el 12 de Octubre de 1946 (firmada por Montini).

(113) Pío XII, Carta a la XII Semana Social de España el 18 de abril de 1952 (firmada por Montini).

(114) AAS, 38 (1946) pg. 436.

(115) Carta a Charles Flory, 18 de Julio de 1947. AAS, 39 (1947) pg. 445.

La idea no era nueva. Ya León XIII había afirmado que, aún bastando las exigencias de la justicia para "suprimir todo antagonismo lo mismo que sus causas", "la Iglesia, con todo, instruída y dirigida por Jesucristo, tiene unos objetivos aún más altos, propone algo aún más perfecto: apunta a hacer más fuerte la unión de las dos clases por los lazos de la amistad" (116). A lo que añadirá Pío XII, dirigiéndose al Katolikentag de Bochum, el 4 de Septiembre de 1949: "La Iglesia no ha renunciado un instante a su lucha porque la aparente oposición de capital y trabajo, del patrono y del asalariado, se funda en una unidad superior, en una colaboración orgánica que la naturaleza misma recomienda" (117).

El Katolikentag de Bochum fué un acontecimiento decisivo para plantear la respuesta de la doctrina social pontificia al problema de la empresa. El año 49 (tiempo de postguerra en Alemania, tiempo de reconstrucción de las ruinas materiales y morales que dejó, con la guerra, la caída del nacionalsocialismo, tiempo fuerte de aspiraciones y proyectos de reforma que hicieran imposible otra guerra y, sobre todo, otro totalitarismo) los patronos y obreros católicos reunidos en Bochum para el Katolikentag, habían aprobado, "después de una honda y franca discusión", la siguiente resolución sobre la empresa: "el hombre está situado en el punto central de la reflexión sobre la política económica y sobre

---

(116) Rerum Novarum, ASS, 23 (1890-1891), pg. 650.

(117) AAS, 41 (1949) pg. 460.

la economía de la empresa. Reconocemos el derecho de cogestión de todos los trabajadores (Mitarbeitende) para los problemas sociales, de personal y económicos. El derecho de co-gestión pertenece al derecho natural del orden querido por Dios y hay que afirmarlo como el derecho de propiedad" (118).

Los católicos alemanes pensaban con ello haber dado una respuesta concreta - desde una situación concreta - a una exigencia expresada por Pío XI para quién, ya en 1931, era "más apropiado a las condiciones presentes de la vida social, suavizar, en la medida de lo posible, el contrato de trabajo con elementos tomados del contrato de sociedad" (119).

Pío XII se sintió obligado inmediatamente a precisar desde la doctrina pontificia y contra los católicos alemanes, ese pretendido derecho de cogestión en la empresa: "Ni la naturaleza del contrato de trabajo, ni la naturaleza de la empresa comportan un derecho de este tipo" (120).

Para Pío XII, Pío XI negaba, en el texto citado, "la necesidad intrínseca de ajustar el contrato de trabajo al contrato de sociedad". "No se desconoce, sin embargo, la utilidad de lo que, en este sentido, se ha realizado hasta ahora de diversas maneras, con común ventaja de los obreros y de

-----  
(118) Citado por Johannes Mohn, Mitbestimmung, Universum Verlagsanstalt (im Auftrag des DGB-Bundesvorstandes), Wiesbaden, 1971, pg. 57.

(119) Quadragésimo Anno, AAS 23 (1931) pg. 199.

(120) Alocución al Congreso Internacional de Estudios Sociales, 3 de Junio de 1950. AAS, 42 (1950) pg. 467.



los propietarios. Pero en razón de los principios y de los hechos, el derecho reclamado de cogestión económica está fuera del campo de estas posibles realizaciones" (121). La alusión a los hechos de que habla Pío XII, parece referirse al peligroso anonimato de una gestión que se apoya más en organizaciones de fuera de la empresa (los sindicatos) que en el personal que constituye la comunidad de trabajo dada. Lo que, curiosamente ha sido siempre un argumento patronal contra la cogestión en concreto y, más generalmente, contra toda posibilidad de inmiscuirse los sindicatos en la vida interior de la empresa (122).

El año 52, Pío XII es aún más contundente: "No podemos ignorar las falsas interpretaciones con las que se desnaturalizan las palabras de honda sabiduría de nuestro glorioso predecesor Pío XI, haciendo de una observación absolutamente accesoria sobre las eventuales modificaciones jurídicas de las relaciones entre los trabajadores, sujetos al contrato de trabajo, y la otra parte contratante, el fondo de un programa social de la Iglesia en nuestra época" (123).

Y tres meses después reafirmará su posición, suavizándola en lo posible, al afirmar, no demasiado audazmente, la lícita

-----  
(121) Ibid., AAS. 42 (1950) pg. (487).

(122) "Un peligro parecido se presenta (...) cuando se exige que los asalariados que pertenecen a una empresa tengan el derecho de cogestión económica, sobre todo cuando el ejercicio de ese derecho pertenece de hecho, directa o indirectamente, a organizaciones dirigidas desde fuera de la empresa". AAS, 42 (1950) pgs. 486-487.

(123) Alocución a la UCID, 31 de Enero de 1952.

posibilidad de una iniciativa patronal de este tipo: "En principio no hay un verdadero derecho de cogestión del obrero. Pero no está prohibido a los empresarios hacer participar en la empresa al obrero de un cierto modo y en una cierta medida, como nada impide al Estado el acordar al trabajador el poder de hacer oír su voz en la gestión de determinadas empresas y en casos precisos, si la superpotencia del capital anónimo, dejado en libertad, se revela manifiestamente nociva para la comunidad (124). Quisiera aquí recordar, para entender mejor

- 
- (124) Carta a la XV Semana Social de Italia, 19 de Septiembre de 1952 (firmada por Montini). La interpretación que doy de Pío XII me parece ser la interpretación correcta. Una interpretación, por otro lado que coincide en sus conclusiones -aunque no en su horizonte ideológico- con las del catolicismo integrista español, en lo que se refiere a esta materia. (Cf. infra, nota 138). Con todo, esa interpretación es discutida por Eberhard Welty, apoyándose precisamente en el texto que he citado. Para Welty "puede haber diversas motivaciones de una misma cosa, y porque un motivo 'no case', no se puede decir que tampoco los otros 'casan'. Aplicándolo a nuestro caso: en la carta a la Semana Social de Turín presentó Pío XII el derecho a la cogestión bajo nuevos aspectos y con nuevos argumentos que no habían subrayado anteriormente. A saber, primero bajo el aspecto de un acuerdo estipulado libremente entre la empresa y los trabajadores. Luego, en el aspecto del bien común, es decir, bajo el aspecto que en los mensajes sociales de los Papas es el de la mayor importancia, con frecuencia de una importancia decisiva (...). Se entiende el bien común en concreto, el bien común que responde a circunstancias, exigencias y necesidades condicionadas por el tiempo y por el espacio; la decisión del Papa vuelve pues, sin decirlo explícitamente, a la tesis de que nuevas decisiones económicas y sociales pueden implicar 'nuevas formas en los postulados del derecho natural'". (Eberhard Welty, La Encíclica Social del Papa Juan XXIII Mater et Magistra. Con introducción y comentario históricodoctrinal. Pequeña biblioteca Herder. Herder, Barcelona, 1963, pg. 59). Welty se opone a la interpretación de "ciertos autores católicos de nombradía y numerosos directores de empresa católicos" (a alguno de ellos yo también me he refe-

este texto que los católicos alemanes habían exigido "la imposición legal" del sistema de cogestión: "siguiendo el ejemplo de las empresas más progresivas, hay que comenzar ya desde ahora con su realización en todas las empresas" (125).

Hasta aquí Pío XII. Con Juan XXIII cambia sustancialmente el planteamiento. El desconcierto sembrado por Pío XII en el mundo católico más sensible al tema, desaparece con Juan XXIII, que se revela más preocupado por las estructuras y su papel condicionante de la injusticia que por análisis escolástico sobre exigencias intrínsecas de la naturaleza o de las cosas.

-----

rído en mi remisión a la nota 138), diciendo que "se exagera cuando se considera a Pío XII como adversario de esta materia, como si el Papa hubiese rechazado cualquier clase de verdadera cogestión por parte de los trabajadores y sólo hubiese aceptado y aprobado a lo sumo una cogestión consultiva, restringida a asuntos sociales y de personal, pero de ningún modo extensiva a los económicos". (E. Welty, *La Encíclica Social...*, op. cit., pgs. 57 y 55). Con todo el análisis de Welty, dista mucho de ser convincente. A parte de que su análisis de base (pgs. 53-59) se apoya sobre todo en el texto firmado no por Pío XII sino por Montini (¿hasta qué punto las Cartas a las Semanas Sociales firmadas por el Secretario de Estado son, estrictamente hablando, doctrina del Papa en cuanto tal?), los argumentos en contra me parecen de más peso que los argumentos a favor, tal como sugiero en el texto. En este sentido, el encuadre histórico del *Katolikentag* de Bochum me parece un argumento decisivo, tal como doy a entender en el texto que sigue a esta larga nota.

(125) Citado por Johannes Mohn, op. cit., pg. 58.

Para Juan XXIII el tema de la justicia no es un tema de mero reparto equitativo de la riqueza creada. Es algo más: es el tema de la responsabilidad y de la realización humana. "Por eso -dirá Juan XXIII-, si las estructuras y el funcionamiento de un sistema económico son de tal modo que comprometen la dignidad humana de los que están en él, le debilitan el sentido de la responsabilidad y le quitan toda iniciativa personal, ese sistema es injusto, incluso si las riquezas producidas alcanzan un nivel elevado y se reparten según las leyes de la justicia y de la equidad" (126).

Esto obliga a Juan XXIII a abordar directamente el tema de la empresa. De dos maneras lo aborda. Una -un tema nuevo, tratado por primera vez en la doctrina pontificia- a través del problema de la autofinanciación (el tema de la propiedad de los resultados reinvertidos en la empresa). Otra -superando los escrúpulos y el método de Pío XII -a través del problema de la estructura del poder de la empresa (el tema de la gestión y el control de la gestión de la empresa). Y abordando así el tema de la empresa, como un tema de participación, Juan XXIII desborda el tema de la empresa, para hablar de la participación más allá de la empresa (127).

-----  
(126) Mater et Magistra, AAS 53 (1261) pg. 422. Sobre el "estilo" de Juan XXIII en relación con el de Pío XII, cf. Eberhard Welty, La Encíclica Social..., op. cit. pgs. 84-86.

(127) "Todas las empresas, cualquiera que sea su dimensión, su eficiencia, su importancia nacional, están (...) inscritas en el contexto económico y social del país y (...) su prosperidad depende de ellas". Por eso "es necesario o, al menos, oportuno que los trabajadores puedan dar su parecer y ejercer su influencia más allá de su propia empresa, dentro de cualquier otro grupo social". "No pertenece a cualquier órgano de producción el tomar las decisiones que influyen sobre el estado general de la economía. Eso compete a los poderes públicos y a

Para Juan XXIII, el hombre de la exaltación del trabajo (128), el fenómeno del autofinanciamiento de las empresas, en la medida en que se apoya en la parte de riqueza debida al trabajo obrero ("sobre todo si sus salarios no superan el salario mínimo") (129), crea una nueva exigencia de parti-

-----

las instituciones responsables de los diversos sectores de la vida económica en el plano nacional o internacional". "Es oportuno e incluso necesario que ante los poderes públicos y ante estas instituciones, al lado de los empresarios y de sus representantes, tengan su sitio los trabajadores o aquellos que representan los derechos, las necesidades y las aspiraciones de éstos". Mater et Magistra, AAS, 53 (1961), pg. 425.

- (128) Cf. Antonio Marzal, El trabajo ese desconocido, Cuadernos para el Diálogo, Número extraordinario I, (dedicado a Juan XXIII) Julio 1964, pgs. 425. Cf. también J.-Y. Calvez, Eglise et société économique, L'enseignement de Jean XXIII, Aubier Editions MONTAIGNE, Paris, 1963, pg. 53, donde dice: "Así se puede ciertamente concluir con razón que lo más nuevo en la Mater et Magistra no es el recuerdo de la propiedad privada - incluso si la insistencia sobre la necesidad de su difusión está en profunda relación con la evolución de la vida social y si se revela más necesaria en una sociedad donde crecen las interdependencias - sino en el lugar que se le concede en la Encíclica al Trabajo, más personal aún que la propiedad personal". Cf. también el lúcido artículo de Jean Villain, L'Enciclique Mater et Magistra: son apport doctrinal, Revue de l'Action Populaire, sep-oct., 1961, pgs. 913-914, donde dice: "sin perder nunca de vista el papel capital de la propiedad privada tanto sobre el plano personal como sobre el plano social, estamos autorizados a pensar que la sociedad debe intentar centrarse cada vez más sobre el trabajo: al trabajo sobre todo hay que pedir, directa o indirectamente, a la vez el desarrollo del hombre, los bienes necesarios para su existencia, la seguridad para el conjunto de su vida. Parece que al lado de la venerable institución de la propiedad privada, se alza otra, que, a falta de un vocabulario consagrado, habrá que llamar la 'propiedad' de la profesión, cuyo papel se revela análogo al de la propiedad de los bienes. Estructura en el fondo más humana, insinúa el Soberano Pontífice, que asienta la existencia de la persona y de la sociedad sobre la capacidad personal, la profesión, el trabajo".

- (129) "Sería radicalmente falso ver en sólo el capital o en sólo el trabajo, la causa única de todo lo que

cipación de los trabajadores en la propiedad de la empresa. En efecto, para Juan XXIII, "hoy es extraordinariamente deseable que los trabajadores lleguen progresivamente a participar, del modo que convenga mejor, en la propiedad de su empresa" (130). En todo caso, esta copropiedad se deduce naturalmente del fenómeno de la autofinanciación. "En este caso, Nos pensamos que se puede afirmar que, en función de este autofinanciamiento, las empresas deben reconocer a los trabajadores un cierto derecho de crédito, sobre todo si sus salarios no superan el salario mínimo" (131).

-----

produce su esfuerzo combinado. Y sería injusto que una de las partes, negando a la otra su eficacia, reivindicase para sí todo el fruto de ese esfuerzo combinado" (AAS 53 (1961), pg. 420). Y continúa luego Juan XXIII: "Es preciso hacer todo lo que sea necesario para que, al menos en el futuro, la parte de los bienes que se acumula en manos de los capitalistas se reduzca a una medida más equitativa y que se extienda una suficiente abundancia de esa riqueza entre los trabajadores". (AAS 53 (1961) pgs. 420-421).

(130) AAS 53 (1961) pg. 420.

(131) AAS 53 (1961) pg. 420. Me parece útil recordar aquí, para una mejor comprensión del texto citado, que el salario mínimo de la doctrina social pontificia no tiene demasiado que ver con el concepto de salario mínimo del derecho positivo (español o extranjero) y, mucho menos aún con el salario de supervivencia de los economistas clásicos, el por ellos llamados salario natural (por oposición al salario corriente que era el de mercado). La doctrina social pontificia entiende por salario mínimo el nivel de renta indispensable para una vida personal y familiar suficientemente decorosa y humana. Para el derecho positivo, el salario mínimo (o salario interprofesional garantizado, como hasta hace poco traducía este concepto el derecho positivo francés) es aquel mínimo de renta salarial (suficiente o no para la vida personal y familiar humanas de que habla la doctrina social pontificia) que el Estado garantiza con el empleo de toda su fuerza coaccionante. Para los clásicos, en fin, el salario natural (salario de subsistencia, es decir, el que cubre los gastos de mantenimiento y amortización de esa máquina productora de trabajo que es el obrero) es aquél salario por debajo del cual, a la larga y notablemente, no descenderá la curva del salario corriente determinado por el mercado. Me han parecido necesarias estas

El otro modod de abordar, por parte de Juan XXIII, el problema de la empresa, era el tema de la participación en la gestión (la llamada cogestión) de la empresa. Evitando positivamente aludir para nada a las declaraciones de Pío XII del 49 al 52 sobre el "affaire" de la cogestión de Bochum, y repitiendo en cambio la afirmación de Pío XI sobre la necesidad de suavizar el contrato de trabajo con elementos tomados del contrato de sociedad, Juan XXIII se afirma "persuadido de la legitimidad de la aspiración de los trabajadores a participar en la vida de la empresa en la que traba-jan" (132). Y pensando sin duda en una introducción legislativa real del principio moral afirmado, Juan XXIII insiste en el tema: "Indudablemente, al tiempo que debe velar por el respeto de la dignidad humana, la empresa debe conservar la unidad de dirección necesaria a su funcionamiento. Pero de esto no se sigue en absoluto, que aquellos que, día tras día, vienen a trabajar a la empresa, deban ser tratados como simples ejecutores silenciosos, sin posibilidad de dar su opinión y de comunicar sus experiencias, enteramente pasivos frente a aquellas decisiones que se refieren a su afectación y a la organización del trabajo (133).

La lista de esas decisiones sometidas a la participación de todos los trabajadores no se hace concretamente en ningún

-----  
distinciones, para que se entienda mejor como el texto citado de Juan XXIII no es puramente la afirmación de una política salarial generosa.

(132) Mater et Magistra, AAS 53 (1961) pg. 423.

(133) Mater et Magistra, AAS 53 (1961) pgs. 423-424.

sitio. Se la podría construir comparando textos de la Encíclica Mater et Magistra y reuniendo las palabras decisivas, para el contenido de esa participación, tales como "organización del trabajo" "afectación al trabajo", "vida de la empresa", "funcionamiento de la empresa", "desarrollo de la empresa", (134), la cogestión económica en definitiva, sin que en ningún momento se emplee la expresión misma.

Evidentemente puede uno lamentar esa ausencia. Como puede uno lamentar el exceso de subrayado moral de una realidad que nunca es demasiado analizada en sí, para exaltar fundamentalmente el ideal de comunidad que debe -o debería- recubrir la (135).

Pero más allá de las preferencias de cada uno -apologéticas o críticas- (136), el carácter moral de esa empresa- tercera vía constituye la fuerza de la doctrina social pontificia, al tiempo que su debilidad.

-----

(134) Cf. J.-Y. Calvez, *Eglise et société économique*, L'en-  
seignement de Jean XXIII, op. cit. pag. 59.

(135) "Se debe tender a hacer de la empresa una verdadera comunidad humana que marque profundamente con su espíritu las relaciones, las funciones y los deberes de cada uno de sus miembros". Mater et Magistra, AAS. 53 (1961) pg. 423.

(136) Un ejemplo de preferencia apologética poco justificable lo constituye, a mi juicio, el capítulo I de la obra colectiva *Historia del Movimiento Obrero Cristiano*, dedicado a las posiciones de la Santa Sede (un capítulo, por ello, eminentemente doctrinal) y escrito por el Profesor Monseñor Dr. A. Simón. Cf. *Historia del Movimiento Obrero Cristiano*, Editorial Estela-Ediciones Nova Terra, Barcelona, 1964, pgs. 11-54. Ejemplos de actitudes críticas tampoco justificables serían, por otro lado, el desinterés por la investigación histórica (tanto de historia de las i-



Su fuerza, porque es primariamente una exigencia moral, capaz de adaptarse a las variantes circunstancias del bien común y de la colaboración humana (desde la fórmula de las nacionalizaciones que propugnó ya Pío XI para aquellos bienes de producción que, en manos privadas, suponían un poder inaceptable por peligrosamente excesivo, hasta la simple exigencia de explicarse, para hacerse obedecer humanamente, por parte del patrono que emplea a sólo dos o tres trabajadores), modelando así, al tiempo que una elemental construcción técnica, una antropología alma de esa técnica. Se trataba de sacar a las relaciones económicas de la jungla de la fuerza - donde el liberalismo y el marxismo parecían haberlas confinado y la inspiración moral se presentaba así como una salida.

Y su debilidad también, porque a la hora de la realidad, fue sólo eso, una exigencial moral, de espaldas a la situación real de un mundo, liberal y marxista, que vivía de la fuerza. Esta debilidad se hace especialmente visible, cuando se pone a la empresa en relación (relación, que, por otro lado, es esencial) con la propiedad. Hasta Juan XXIII o quizás sólo hasta el Vaticano II (coincidiendo por consiguiente con

-----

deas sociales cristianas como de historia de los movimientos obreros cristianos) por parte de una buena parte de cristianos de hoy, monopolizados por la atracción de un marxismo conocido tardíamente. A mi juicio, este monopolio es negativo no por ser del marxismo, sino por ser monopolio. A mi entender, precisamente hoy, cuando ha entrado en crisis -gracias sobre todo a Juan XXIII y al Vaticano II- la doctrina social pontificia, como cuerpo de doctrina autoritario (desde arriba) y cerrado (tercera vía), es cuando debería emprenderse desinteresadamente el estudio del sentido y la contribución de la Iglesia -o las Iglesias- a la historia social moderna y contemporánea.

la crisis de la categoría misma de doctrina social pontificia), la construcción de la empresa está más volcada sobre el tema-consecuencia de la participación en los beneficios (aspecto estático de la empresa) que sobre el tema-fuente del poder que se presenta siempre con reservas o, cuando menos, con excesivo abstractismo. En Pío XII, esencialmente doctrinario, esto es especialmente visible (137). Y el affaire de Bochum, por si hiciera falta, dejó todo meridianamente claro.

Precisamente el planteamiento moral -de moral escolástica-del tema ayudaba a una postura tan reticente, en cuanto el tema de la empresa se revelaba ser el poder. Para la doctrina social pontificia -y muy especialmente para Pío XII- la cogestión se planteó en términos de derecho natural, es decir, de exigencia intrínseca natural del hombre de tal naturaleza que su violación sería pecado. Planteadas las cosas así, se hace difícil atreverse a afirmar la cogestión como derecho natural, sobre todo dada la importancia que, hasta el Vaticano II, tuvo el "derecho natural de la propiedad" en la doctrina social pontificia (contra el marxismo y en una curiosa confusión de la independencia económica del propietario con la independencia política del ciudadano frente a los totalitarismos del Este).

Nada, pues, tiene de extraño que el tema de la empresa

-----

(137) Cf. Comisión Nacional de Acción Social Patronal, "La cogestión en la empresa según la doctrina social pontificia, Madrid, 1957.

termine resolviéndose muy ambiguamente en la práctica 1) bien en una pura llamada a las relaciones humanas en la empresa, con todo lo que estas han tenido de ambiguo desde sus orígenes (lo que además significa el olvido puro y simple de la empresa en sí), 2) bien en una peligrosa sacralización de la autoridad patronal del empresario que, en la práctica, difícilmente queda compensada por las exigencias morales de su función social en la empresa (138) (lo que significa una ver

- 
- (138) Así parecen entenderlo los participantes del II Congreso de Empresarios Católicos, organizado por el Instituto Social Patronal de Valencia en 1951, que, en sus conclusiones, aprobaron que "el Consejo de Empresa es la institución que puede lograr la cooperación y leal entendimiento de los elementos integrados en la empresa" (conclusión primera), para añadir en la conclusión segunda: "no podrá esta institución cumplir la misión de paz y armonía social que se le atribuye, si los elementos integrados en la empresa no se hallan animados de recíprocos sentimientos de lealtad, confianza y cordialidad para cooperar en una obra común". Por ello "estos sentimientos no se pueden imponer ni se pueden crear por una disposición oficial, por lo que el establecimiento obligatorio de los Consejos de Empresa malograría la consecución de los fines que se tratan de conseguir" (conclusión segunda). Cf. La Cogestión en la empresa según la doctrina social pontificia, op. cit. pg. 49. Creo importante subrayar para poder entender el significado real de estos textos, que las conclusiones citadas se aprobaron en 1951. Es decir, entre 1947, año del Decreto de creación de los Jurados de Empresa (una institución análoga a la de los Consejos propugnados) y 1953, año del Reglamento que abría el disco verde a esa institución en la práctica. No deja de ser significativo que los propugnadores de Consejos de Empresa, por fidelidad a la doctrina social pontificia, concluyan que no pueden ser obligatorios, cuando los Jurados de la legislación española ya lo eran.

El IV Congreso de empresarios Católicos de 1955, también en Valencia y dedicado al tema de la empresa, es todavía más incisivo para el tema que me ocupa. El punto tercero de las conclusiones del Congreso concluye después de definir la cogestión: "Esta cogestión libremente establecida por el capital no es contraria a la doctrina de la Iglesia. Pero su implantación obligatoria por disposición legal o por imposición de

sión moral degradada por el modelo político fascista) (139) o 3) a lo más, una construcción bizantina de la empresa en torno al tema de la copropiedad (140).

-----  
Asociaciones Obreras de fuera de la empresa queda da excluída de esta ponencia, porque 1. No es de justicia (...) 3. Se opone al derecho de propiedad tan defendido siempre por la Iglesia" (ibid. pgs. 57-58).

La postura, por otro lado de la Comisión Nacional de Acción Social Patronal, responsable de la publicación que cito, es la misma. Véanse sobre todo - las pgs. 9-15, en las que se encuentra este párrafo significativo: "Al adoptar esta posición (la negativa de Pío XII a aceptar la cogestión económica) la Iglesia trata de defender la esencia misma del derecho de propiedad y de frenar la fuerte tendencia de la sociedad moderna hacia estructuras colectivas. La cogestión integral obligatoria sustrae - coactivamente las facultades de libre disposición al propietario-individuo o sociedad- de los medios de producción" (ibid. pg. 10).

(139) La tendencia patronal católica expuesta en la nota anterior es un ejemplo de esta traducción oficiosa, donde lo moral de la doctrina social pontificia se convierte además en lo moralizante de las instituciones fascistas en una simbiosis significativa de la historia española reciente. La traducción contraria de las organizaciones obreras católicas se haría, por ello mismo, necesariamente inoperativa. Cf. Roviroso, ¿De quién es la empresa?, Editorial ZYX, Madrid, 1964.

(140) Un ejemplo significativo de este planteamiento puede verse en Problemas Morales de la Empresa en relación con el Trabajo (Anales de Moral Social y Económica, vol. 4, Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos, Madrid, 1963). De los trabajos de ese volumen dos se refieren concretamente al tema que analizo: el de Florentino del Valle (Superación del salariado, pgs. 173-209) y el de L. Teófilo Urdánoz (Participación activa de los obreros en la vida de la empresa. pgs. 211-281). Ninguno de ellos supera, a mi juicio, el planteamiento clásico. Moralismo y bizantinismo son las características de ambos análisis en torno a la propiedad. Florentino del Valle, después de afirmar que el régimen de salariado es "un régimen en sí lícito y justo", aunque "no es ideal" (ibid. pgs. 174-175), termina concluyendo que "la participación en la propiedad es la meta de las reformas dentro de la empresa. De ella flu-

Juan XXIII con sus "signos de los tiempos" y su sensibilidad para la moral leída en la historia, cambió radicalmente el planteamiento. Pero, además, a partir de Juan XXIII parece abandonarse el sueño de la construcción de la empresa como clave de la doctrina social pontificia a pesar de tardíos y estériles esfuerzos por reconstruir el esquema (144) y en su lugar se destacan los grandes temas de hoy: el de la organización obrera y el sindicalismo (que Juan XXIII desconfesionaliza definitivamente) y los temas de política social a escala

-----

yen -continúa Florentino del Valle- como consecuencia natural la participación en beneficios y la co-gestión. Pero ofrece dificultades" (ibid. pg.205). Todo confluye pues, en la exaltación de un sofisticado capitalismo popular (muy influenciado por la filosofía "erhardiana" del momento con el reparto de la propiedad de la Volkswagen), que "contribuye a la reforma cristiana de la difusión de la propiedad privada" (ibid. pg. 207).

L. Teófilo Urdániz repite, aún más negativamente, estas conclusiones de Florentino del Valle. Si Urdániz va a concluir afirmando que "la estructuración de la empresa como verdadera comunidad humana implica la participación de los trabajadores en funciones de responsabilidad y gestión" (ibid. pg. 262, el subrayado es del autor), previamente nos dá subrayándolas en el texto sus conclusiones que definen el sentido de la participación en la empresa. "La cogestión estricta o gestión conjunta de la empresa -escribe Urdániz- no es una exigencia de derecho natural fundada en la igualdad humana, en la naturaleza del trabajo o de la empresa. Aplicada impositivamente por la ley o por grupos de presión, atenta al derecho de propiedad e implica el peligro del colectivismo" (ibid. pg. 241)

- (141) Cf. el volumen de Anales de Moral Social y Económica citado en la nota anterior. En su introducción, Luis Sánchez Agesta escribe: "El gran secreto de la doctrina social católica es que no existe una concreta estructura de la empresa que pueda definirse como cristiana, pero que podemos 'cristianizar' las empresas existentes en una economía nacional dada, mediante reformas progresivas que realicen una empresa que muestre el sello indeleble de una sociedad cristiana" (ibid. pg. 6). Toda la introducción me parece ambigua. Se habla de la imposibilidad de "una concreta estructura cristiana de la empresa", pero no parece excluida la construcción de la empresa como exigencia cristiana clave. Y el que todo

nacional e internacional, sin bizantinismos escolásticos, desde una perspectiva de liberación como expresión del Evangelio, tal como la conciencia cristiana del momento comenzaba a barruntar. El Vaticano II fué un nuevo toque de prueba de ese cambio. Los Obispos de todo el mundo tendrían que decidirse, ante una opinión pública muy sensibilizada ante su sinceridad, sobre temas tan candentes y polémicos y opuestos al tema de la empresa, como el de la lucha de clases. La ideología de los expertos del momento sobre el desarrollo como el problema (más allá del marxismo y del antimarxismo: "el desarrollo es el nuevo nombre de la paz "se decía) liberó a los Obispos en parte de la prueba. Pero tampoco les permitió defenderse de nuevo con terceras vías específicas.

Con ello, a partir de Juan XXIII y de la Gaudium et Spes -el célebre esquema XIII- del Vaticano II, la doctrina social pontificia como doctrina en sí, entró en crisis. La esencia de la crisis me parece consistir en la afirmación cristiana de la autonomía de la sociedad civil y del análisis científico que la interpreta (141<sup>a</sup>). Con esa afirmación, un cuerpo de doctrina católica, impuesto desde arriba, sobre la sociedad eco-

-----

eso se diga como introducción al volúmen que comenté en la nota anterior, no hace más que contribuir a la ambigüedad de su contenido.

(141<sup>a</sup>) Sobre el tema de la crisis Cf. José María Díez Alegría, "Teología frente a sociedad histórica", Laya Barcelona, 1972, sobre todo el capítulo dedicado a "Problemas actuales de doctrina social cristiana" donde se trata de la crisis de identidad de la doctrina social pontificia (pgs. 277-312). Cf. también Luis Puges Cambra, "Moral económica de la empresa: la doctrina social de la Iglesia y su aplicación a nivel de la empresa" en Anales de Moral Social y Económica, n° XXVIII: Valoración actual de la doctrina social de la Iglesia, Centro de Estudios Sociales del Valle de Santa Cruz de los Caídos, Madrid, 1972, pgs. 191-211.

nómica entra en crisis. La empresa no podrá ser ya la opción católica para resolver las contradicciones económicas y sociales de nuestro mundo. Y no lo podrá ser, porque no podrá haber una opción específicamente católica. Sólo habrá opciones justas o injustas salidas de un análisis autónomo de la realidad, y luego habrá, para el cristiano, la inspiración de la Palabra Revelada para impulsarle a combatir las opciones injustas, allí donde aparezcan y comprometerse en las justas, nazcan donde nazcan (142). La era de la empresa como tercera vía moral parece haber muerto.

-----

- (142) Una prueba significativa de este nuevo estado de cosas -más allá de la incorporación real de los cristianos a todos los combates sociales del tiempo, decisivamente fomentada por la Mater et Magistra de Juan XXIII,- lo constituye, a mi juicio, un documento escrito por catorce Obispos del Nordeste del Brasil (además de por cuatro provinciales religiosos), en el que el método escogido de análisis de la realidad es el método marxista, al que se une la inspiración de la Biblia para resaltar su sentido último. El documento fué publicado parcialmente -en sus párrafos más significativos- por la revista francesa de Paris Lettre, n°180-181, Agosto-Septiembre de 1973, pgs. 3-6. René Dulong, dice de él, en el mismo número de la Lettre: "Se trata, ante todo, de una declaración basada sobre una constatación objetiva de la realidad. En segundo lugar, de un análisis de los mecanismos de la opresión económica en términos de clases. Y, en fin y sobre todo, de un texto teológico, donde las citas bíblicas no juegan el papel de la ornamentación. Al contrario de otros documentos, en los que la palabra de los Obispos era recuperada en un humanismo teñido de referencias al Evangelio -referencias al Evangelio que eran dirigidas tanto a los oprimidos como a los opresores- el argumento teológico se basa aquí sobre la semejanza del pueblo del Nordeste con el pueblo que esclavizaba el Faraón, en el momento en que Dios hizo surgir a un profeta para su liberación" (ibid. pg. 1).

CAPITULO 3 : La ideología socioeconómica de la empresa :  
I.- Ideologías neocapitalistas y patronales.



En 1932, en una obra que resultó provocativa en la América de entonces, escribían sus autores: "La concentración del poder económico al margen de la propiedad ha creado de hecho vastos imperios económicos, sujetos a una nueva forma de absolutismo, y ha relegado a los propietarios' a la posición de los proveedores de los medios que, a su vez, hacen posible a los nuevos déspotas al ejercitar sus poderes. El reconocimiento de que la industria se encuentra dominada por estos autócratas de la economía, obliga a destacar el carácter infundado de la opinión común de que en América, la actividad económica es obra de la iniciativa individual. Para la docena de personas que detentan los poderes de un control efectivo, es ciertamente posible que se de esa clase de iniciativa. Pero para las decenas y centenas de millares de trabajadores y de propietarios que forman parte de cada empresa particular, no se puede hablar ciertamente de iniciativa individual. Su acción es una acción de grupo sobre una escala tan vasta que el individuo que no esté en posición de mando no cuenta prácticamente nada. Al mismo tiempo, los problemas de mando en el ámbito de la sociedad anónima se han convertido

en problemas de política económica del Estado" (143).

El hecho constatado en el párrafo que cito, es un hecho de nuestro tiempo. Es el hecho de la formación de las gigantescas concentraciones productivas y financieras del capitalismo moderno, que dan paso a un nuevo poder, a una nueva cultura y a una nueva ideología de la empresa: la ideología directorial o "managerial" de la empresa.

Nada, pues, tiene de extraño que haya sido América, el país que ha provocado la más gigantesca concentración capitalista a partir de la más extendida dispersión, también capitalista de los primeros tiempos, el que más atención ha consagrado al tema. De un modo positivo o negativo, exaltando el nuevo orden social (contra las preocupaciones antimonopolíticas de la ortodoxia liberal de finales del XIX y principios del XX) o dibujando una oscura amenaza de opresión tecnocrática (con ella termina el libro citado de Berle y Means) (144), la abundante literatura sociológica americana sobre el

-----  
(143) A.A. Berle Jr. and G.G. Means. *The Modern Corporation and Private Property*, New York, 1932, pg. 117.

(144) El pensamiento de Berle ha evolucionado luego en un sentido optimista. Tanto que Linther ha sugerido maliciosamente que Berle ha tenido que tener "una visión en algún punto de su camino de Damasco" (citado por Ruffolo, op. cit. pg. 95). El fenómeno es común a muchos de los intelectuales americanos que pasaron de la denuncia del poder directorial en los años difíciles entre la crisis económica y la segunda guerra mundial, a su deificación beata después de la segunda guerra. "Se puede creer con Berle -apunta muy gráficamente Ruffolo- que esta evolución refleja la metamorfosis capitalista que ha transformado a la fea Ruth en la bella Raquel. Pero se puede también sugerir laduda, de que no pudiendo imponer una ley a la empresa, los ex-teóricos del

tema (145) parte de una constatación, la fundamentación autónoma del poder económico en la empresa al margen de la propiedad y llega a una conclusión doble, la justificación del poder nuevo por un cierto consenso social (independientemente de cómo se explique) y la consiguiente responsabilidad del poder con respecto a la sociedad total (146).

Pero la concepción directorial americana de la empresa como poder y como iniciativa no es una concepción institucional comunitaria. Es, eso sí, una concepción política que supera la puramente económica de la ortodoxia liberal (147). Pero no se siente, ni se sintió nunca tentada por la institución de la empresa comunidad. La empresa americana, si deja de ser la propiedad según las teorías directoriales, no

-----

New Deal hayan preferido regalarle un alma", (Ruffolo, La grande impresa..., op. cit. pg. 97).

(145) Cf. el lúcido análisis de Ruffolo, La grande impresa..., op. cit. pgs. 86-100.

(146) "Por segunda vez en veinte años, los hombres de empresa americanos están comprometidos en una campaña dirigida a justificar su autonomía, a reforzar su imagen y a suscitar una nueva comprensión de su papel en la sociedad. En los años cuarenta, predicaban la Libre Empresa, hoy predicán el Evangelio de la Responsabilidad Social" (E.F. Cheit, Why Managers cultivate social responsibility, en la obra dirigida por E. Dale, Readings in Management, McGraw-Hill, New York, 1965, pg. 166).

(147) "Para el economista, su solución del problema de la eficacia era lo que le imponía el modelo competitivo (...) Para el hombre de negocios y para el filósofo político, en cambio, el recurso al modelo competitivo era su solución del problema del poder (...). Realmente, para la mayoría de los americanos, la llamada competencia libre ha sido, durante mucho tiempo, un concepto político más que un concepto económico". John Kenneth Galbraith, American Capitalism: The concept of Countervailing Power, Houghton Mifflin, Boston, 1956 (2 edición), pg. 24.

se hace por ello la comunidad de los que en ella trabajan, sino el centro de poder de los que la dirigen. Entran posiblemente en la explicación del fenómeno, raíces culturales de viejo abolengo anglosajón que van desde la ética protestante, ya clásica desde Max Weber, hasta la visión contractualista lockiana (antípoda del hegelianismo continental), en la que la empresa, como la sociedad por otro lado, no es una persona (entity) sino un instrumento (convenience). El problema entonces -y su solución americana- es el equilibrio del nuevo poder directorial (creado y legitimado por las nuevas condiciones del capitalismo) con el contrapeso de otros poderes igualmente fuertes y exteriores a la empresa. El capitalismo moderno, junto a las grandes empresas centros de poder, ha creado también las grandes organizaciones poderosas de obreros, de comerciantes, de consumidores..., la fuerza incluso de la opinión pública. Estas organizaciones constituyen los poderes contrabalanceantes del poder managerial (148). Siempre que no se imponga una versión más negativa de "la nueva feudalidad, del poder irresponsable, de las oligarquías indestronables" (149).

La prueba de lo que digo la proporciona la versión jurídica americana de la participación en el poder de la empresa, la contratación colectiva a través de un poder claramente exterior a ella, el sindicato. Los escasos intentos americanos

-----  
 (148) Cf. John Kenneth Galbraith, "American Capitalism: The Concept...", op. cit., sobre todo las pgs. 108-134.

(149) Cf. P.A. Samuelson, "Personal Freedoms and Economic Freedom en E.F. Cheit and others", The Business Establishment, Fund for Republic, New York, 1957.

de traducción de esta realidad, a través de una constitución contractual de la empresa (150), me parecen más sutiles que reales.

La ideología, organicista y mística, de la empresa como comunidad es una ideología europea, o mejor aún, continental, dado que los ingleses se alinean con los americanos en el común pensamiento anglosajón. Rathenau es el primero que hace el análisis de la empresa en términos orgánicos socioeconómicos para responder al nuevo problema del desbordamiento del poder (151). En ese momento es cuando realmente nace la ideología de la institución de la empresa, con la teoría de la empresa en sí (Unternehmen an sich), organismo "viviente como fin en sí" igual que el Estado, y dominado, también como el Estado "por el mismo idealismo burocrático" (152).

Los secuaces de Rathenau acentuaron sus posiciones subrayando en particular los siguientes puntos: "a) La sociedad anónima es la forma jurídica típica de la gran empresa, que no mira solo a los intereses de los accionistas, sino también los de los trabajadores, de los consumidores y los intereses colectivos de la economía nacional. La gran empresa es 'un engranaje de la economía colectiva'. b) La empresa es titular

-----  
(150) Cf. Adolf Sturmthal, prefacio a la edición francesa de su obra *Workers Councils, La participation ouvrière a l'Est et a l'Ouest*, Editions Economie et Humanisme-Les Editions Ouvrieres, Paris, 1967, pgs. 18.

(151) Cf. supra, cap. 1º de esta sección.

(152) Citado por G. Ruffolo, *La grande impresa...*, op.cit. pg. 84.

de un interés propio que no consiste en la búsqueda del mayor beneficio por parte de los accionistas sino en la búsqueda de la mayor eficiencia productiva posible. c) Como corolario, de ello se deriva la tendencia a sustraer a los socios dominados por fines egoístas de ganancia personal, el control de la empresa, para confiarlo a una administración (Verwaltung) estable lo más independizada que sea posible de 'las mudables mayorías de los mudables accionistas'. d) Los derechos de los accionistas deben quedar condicionados al interés superior de la empresa hacia la que tienen un deber de fidelidad; y el derecho a la información, a la impugnación de las deliberaciones de la Junta, lo mismo que el derecho a los beneficios, deben quedar subordinados a un uso conforme a ese interés" (153).

Interés superior y autónomo de la empresa (interés en sí, interés de empresa), al que quedan condicionados los intereses particulares de los miembros de ella; miembros que, por otra parte, se amplían, más allá de los accionistas hasta comprender a los trabajadores que trabajan en la empresa, al tiempo que el interés de la empresa se inscribe en el de la comunidad nacional: he ahí los elementos esenciales de la ideología europea de la empresa institución, tal como se la construía en los años veinte, después de la primera guerra.

Si introduzco, a pesar de todo, el tema con la doctrina americana, es porque ésta refleja mejor que ninguna otra, la

---

(153) El resumen es de G. Ruffolo, La grande impresa..., op. cit. pg. 85. Nota 1.

primera de las dimensiones fundamentales del problema a que responde esta concepción europea de la empresa: el problema del creciente -y preocupante- poder económico de la empresa, más o menos autonomizado de la propiedad como sede clásica del poder.

El problema es sin duda un problema mayor que lo penetra todo. Burnham, con su "revolución directorial" entrevió sus dificultades, cuando del hecho constatado de disociación entre propiedad y autoridad dedujo una teoría directorial nuevamente conflictual, en todo caso menos integrativa de lo que lo hace la mayor parte de la nueva literatura (154).

Vistas las cosas así, pienso entonces que esta ideología que analiza de la empresa como respuesta socioeconómica es, en realidad una ideología doble, neocapitalista y patronal la primera, que se ha desarrollado, sobre todo, en Francia, en la Francia gaullista más concretamente, y socialista y sindicalista la segunda, que ha echado raíces en Alemania sobre todo y en los países nórdicos, a partir de la primera y, sobre todo, de la segunda guerra mundial. La duplicidad de ideologías enmarcadas en una aparentemente única idea de empresa (como respuesta socioeconómica a los problemas de la concentración moderna), subraya aún más la ambigüedad radical del

-----

(154) J. Burnham, *The managerial Revolution*, Day, New York, 1941. Cf. G. Ruffolo *La grande impresa...*, op. cit. pg.s 105-107. "Quiénes sean propiamente los dirigentes, Burnham no lo dice con claridad: a veces el concepto parece tan restrictivo como para identificarse con el de los técnicos; otras veces parece tan amplio como para comprender a todos aquellos que, de algún modo, disponen de un poder" (Ruffolo, op. cit. pg. 105-106).

instrumento conceptual de la empresa y de su intento de efectiva realización (155). Pero sería aún más ambiguo, desconocer esa ambigüedad, para negarla más fácilmente. De ahí la

- 
- (155) "Un diálogo proseguido en estas condiciones (las de la ideología del patronato francés de 1945 a 1964) no puede descansar sino sobre numerosas ambigüedades. Parece que la principal consiste en el uso de ciertas palabras. De un lado y de otro, en efecto, se habla de orden de derecho, de progreso, de trabajo. Pero es evidente que las dos partes les dan un contenido muy diferente. Estas palabras forman así un conjunto de tests de donde es posible sacar la manera misma de abordar los valores por unos y por otros y la dimensión que unos y otros les dan. Esta comparación lleva a hacer la constatación siguiente: el valor representado por una misma palabra es entendido siempre por el patronato en un sentido restrictivo y por los delegados en un sentido amplio y abierto. Así la noción de derecho que, para los primeros, evoca la idea de un límite que no se puede franquear, para los segundos, por el contrario, es la idea de una etapa que hay que superar. El progreso es, a los ojos de la Dirección, ante todo esa necesidad nacida de la evolución técnica, indiscutible y que forzosamente se nos impone y que, por otro lado está netamente disociado del progreso social. Para los delegados no se puede hablar verdaderamente de progreso si estos dos aspectos no están unidos y no se refuerzan mutuamente. En cuanto al trabajo, si para unos no es más que una simple mercancía cuyo precio está fijado por el salario y, por ello, netamente disociado del capital, para los otros, es la fuente misma de la economía, donde el capital hunde su origen y de donde extrae su crecimiento... Lo que el patronato pone en primer lugar es el orden, es decir, el que el patronato mantiene y del que se beneficia, un orden reconducido al orden establecido. Así queda establecido a priori un cuadro estrecho, un sistema cerrado en el cual los otros valores entran como forzados, y por ello mutilados, y en el que esos valores siempre en conflicto tienden a destruirse mutuamente. Al contrario, porque los delegados ponen como punto de partida de su escala de valores la idea de progreso que se apoya sobre la búsqueda y el descubrimiento de las aspiraciones o de las necesidades, no pueden considerar el orden, que también buscan, como un dato de base ya hecho sino, todo lo contrario como el objetivo final que hay que alcanzar (...). Este aliento hace de la acción reivindicativa una acción constructiva (...). La lucha de clases, tal como la entienden y la viven aquellos de los trabajadores que están más comprometidos en ella, es, ante todo, el afrontamiento necesario y rudo que



necesidad de distinguir.

Una ideología patronal (156), cambiante fundamentalmente en su ropaje pero idéntica en su esencia (157) aborda el tema replanteado por las nuevas condiciones de la economía moderna, desde las categorías-valores de eficiencia y orden. La ideología socialista y sindicalista, en cambio, -con matices distintos también si no cambiantes, de ahí el doble análisis que haré alemán y francés- aborda el mismo tema desde las categorías de justicia y progreso, en definitiva de democracia económica. Subrayar una u otra dimensión (eficacia/orden o justicia/progreso) es fundamental a la hora de abordar los temas del poder - del nuevo poder apuntado - y de la paz social constitutivos de todo tratamiento de la empresa. Por ello he dividido el análisis de esta ideología de la empresa en dos capítulos diferentes, los capítulos tercero y cuarto

-----

imponer una situación, pero, más allá de eso, es la búsqueda de un orden más racional y, finalmente, de una moralidad superior" (Maurice Combe, L'alibi. Vingt ans d'un Comité Central d'Entreprise. Gallimard, Collection Témoins, Paris, 1969, pgs. 307-309).

- (156) Cf. el admirable y lúcido estudio de M. Combe, arriba citado, sobre el funcionamiento de un Comité Central de Empresa en una gran unidad industrial francesa de 1945 a 1964. (Los nombres y localización concretas están omitidos, pero véase su descripción genérica en las pgs. 17-20): las páginas 150-294 hacen el análisis de la ideología patronal y de su evolución. Evolución no tanto de su "conciencia de clase en lo esencial incambiada" sino de su "posición de clase" cambiante en función de la situación económica por un lado y del grado de madurez de la parte adversa, por otro". (M. Combe, L'alibi... op. cit. pg. 302).
- (157) "Sea cual sea la forma que adopte la representación patronal, sea cual sea el ideal al que se refiera, tradicionalismo, liberalismo o tecnicismo, la actitud práctica revela siempre los mismos dos absolutos: la autonomía de decisión y el imperativo del beneficio". (M. Combe, L'alibi... op. cit., pg. 293.

de esta misma sección, es decir, el actual dedicado a las ideologías de la empresa de origen patronal y corte tecnocrático y neocapitalista, y el siguiente dedicado a las de origen sindical y contenido socialista.

Desde el planteamiento patronal o tecnocrático - puesto que de nuevo patronato se trata - el tema que en una primera aproximación parece situar el planteamiento de la empresa es el tema del poder.

Bloch-Lainé en Francia, es ya, en algún sentido, un clásico de este planteamiento. "La disociación creciente de la función del propietario y de la función del director" del análisis moderno americano que he sintetizado, Bloch-Lainé la tradujo, en la Francia de 1963, con la fórmula de que hoy existe "un patronato de función" en lugar de un "patronato de propiedad", traducción de la que le parece deducirse la pregunta esencial del tema: de quiénes son funcionarios - o de quiénes deben ser - esos nuevos patronos de hoy (158). La respuesta a esa pregunta fué su proyecto de reforma expuesto en 1963, en un libro que resultó entonces provocativo,

-----

- (158) Francois Bloch-Lainé, *Pour une Réforme de l'entreprise*, Seuil, Paris, 1963, 2a edición (que es la que siempre cito) 1967, pgs. 16-17. Pero con respecto al fenómeno de la disociación del poder y de la propiedad o, dicho en otros términos, de la autonomía de aquél con respecto a ésta - fenómeno básico y originante de la ideología patronal de la empresa - véase la obra citada de M. Combe, *L'alibi*.. op. cit. "¿No será la técnica sólo el parabrisas detrás del cual se esconde un poder que no se atreve a decir su nombre, y la tecnocracia la coartada (*L'alibi*) de una plutocracia?" (pg. 291). "La unidad industrial que es la empresa termina por tener menos importancia que el grupo de intereses financieros que recubre" (pg. 294).

"Pour une Réforme de l'Entreprise" (159).

-----

(159) Cf. Nota anterior. El pensamiento de Bloch-Lainé ha sido resumido por él mismo en siete puntos para el coloquio organizado en París el 17 de noviembre de 1964 entre Francois Bloch-Lainé, Ernest Mandel y Gilbert Mathieu, bajo la presidencia de J.-M. Vincent, y recogido por Les Cahiers du Centre d'Etudes Socialistes en su número 70-71 (mayo-junio 1967). Por tratarse de un texto por un lado, menos accesible, y, por otro enormemente claro y expresivo de la ideología que quiero describir, transcribo esos siete puntos, con apenas algunas supresiones que hacen más corta la cita sin afectar ni al sentido ni al relieve del pensamiento:

1.- "Ante todo propongo - dice Bloch-Lainé - operar una separación más marcada entre la dirección y el control en el seno de las empresas. Con la institución del Presidente-Director-General de la que casi tenemos el monopolio, y con Consejos de Administración donde se mezclan los ejecutivos y los censores, somos probablemente el país en el que la confusión es la más total. A este respecto, el sistema alemán parece preferible, con la distinción del Vorstand y del Aufsichtsrat, del Comité de Dirección y de la comisión de vigilancia. La ventaja de esta separación, a mi juicio, es doble. Por un lado, permite introducir en el control a otros representantes, distintos de los del capital, como los alemanes lo han hecho. No juzgo ahora su experiencia (...), lo que me interesa es el principio del sistema, llamado de cogestión, que, de hecho, es un sistema de covigilancia y que me parece constituir, en el papel, un paso importante hacia adelante. Se trata de hacer plural el control sin afectar a la unidad de la dirección, unidad que puede ser considerada como indispensable a la eficacia del ejecutivo. Por otro lado, esta separación permite introducir, entre la dirección y el control, verdaderos controladores permanentes (...) en real posición de independencia".

2.- "La segunda pista se refiere al estatuto del capital (...). Pienso que el hecho de tratar a todos los accionistas de la misma manera, mantiene una ficción que permite los más graves abusos. Y me parece urgente denunciar el pseudocapitalismo que resulta de esta pretendida soberanía de un cuerpo único de accionistas (...). Yo creo que si se procediese (en el capital de las empresas grandes y medianas) a una distinción franca entre los que se comprometen en la empresa (personal y durablemente) "como verdaderos comanditarios" y los que no se comprometen, tendríamos un gran progreso cumplido en la vía de la verdad(...).

3.- "Tercera línea de búsqueda: experimentar, intentar poner en marcha, hacer posibles jurídicamente empresas de tipo ternario. Me explico. Actualmente la empresa es de tipo binario. Por un lado está la obra y, por otro, el obrero. El obrero, alienado, no está obligado a la obra más que por un contrato de arrendamiento de servicios, mientras que la obra se confunde con los accionistas. Hay juristas que intentan desde hace bastante tiempo el dar a la empresa una personalidad jurídica distinta de la sociedad de capitales, de modo que la empresa personificada por el empresario, pueda tratar simétricamente con una sociedad de capitales y con una sociedad de trabajo (...). Se trata de hacer posibles experiencias, poco numerosas hasta el presente que tienden a organizar la empresa como una comunidad, a la que vuelven, después de asegurar la remuneración mínima al capital y al trabajo, el conjunto de los beneficios".

4.- "La cuarta serie de reformas tiende a una identificación más precisa de los centros de decisión. Admitiendo que la concentración de las empresas viene impuesta por la estrategia económica internacional, que la división de las empresas en unidades separadas y de talla limitada no es necesariamente conforme al interés de la colectividad en el combate económico, se trata de actuar de tal modo que se sepa dónde se toman las decisiones importantes en los grandes negocios, que los cruces complicados de particiones recíprocas, la influencia de los bancos de negocios, la complejidad de los grupos no dejen operar a dirigentes conocidos solo por los iniciados, en lugares misteriosos a los que no tienen acceso los interlocutores sociales, dirigentes que dan a los dirigidos la impresión deprimente de no tener frente a ellos a los responsables verdaderos, a los verdaderos detentadores del poder. (...)"

5.- "De ahí la quinta línea de búsqueda: cómo descentralizar en sistemas piramidales lo que es descentralizable en el plano de la decisión (...). Los asalariados tendrían mucha más influencia y podrían defender mucho mejor sus intereses (...) si las decisiones que no necesitan la concentración se descentralizaran al nivel de unidades de producción a la escala humana. El sistema representativo funcionaría mucho mejor en las empresas si estuviera más articulado en profundidad, de modo que el mayor número posible de representantes pudieran dialogar a los niveles donde están los más interesados y los más competentes".

6.- "La sexta serie de reformas tiende al perfeccionamiento de este sistema representativo, es decir, al reconocimiento y al refuerzo del sindicalismo en la empresa, con todo lo que ello com-

Para Bloch-Lainé los nuevos funcionarios lo son -en todo caso, lo deben ser- de la empresa: de una nueva empresa "personificada en el empresario" en un nuevo empresario igualmente distante e igualmente próximo a la sociedad de capitales, abusivamente confundida hasta ahora con la empresa, y a una sociedad de trabajo, al personal, no menos abusivamente excluido hasta ahora de ella. Esta es la condición para que la nueva empresa "de tipo ternario" pueda constituirse en comunidad y como tal en sujeto de un interés autónomo -del interés de empresa- distinto y sólo parcialmente coincidente con los intereses de sus miembros (160).

Once años después, el planteamiento intelectual de Bloch-Lainé sigue vigente en los esquemas reformistas del pensamiento francés (161). Así en 1974, Francois Lagrange, Rapporteur

-----  
 porta con respecto a la protección de los delegados sindicales y a la dualidad de representación, elegidos del personal y delegados sindicales. Entre los medios adecuados, yo he propuesto, sólo a título de sugerencia, el voto obligatorio y la cotización obligatoria.

7.- "La séptima y última proposición (...) es la generalización del recurso al arbitraje, entre las partes sociales, la intervención de una magistratura económica". (Réforme de l'entreprise ou contrôle ouvrier, Les cahiers du Centre d'Etudes Socialistes n°70-71 (mayo-junio 1967) pgs. 12-14).

(160) Cf. nota anterior, sobre todo los números 2 y 3.

(161) Un tipo de pensamiento que refiriéndose al de Lagrange y al del Comité Sudreau, -pero lo mismo podría decirse, a mi juicio, del de Bloch-Lainé-, Bernard Lalanne ha calificado como "la maniere Giscard, que consiste en cambiar las mentalidades familiarizando a los hombres con las ideas de reforma". B. Lalanne, ce qu'on en pense dans les entreprises, L'Expansion, n° 88, mars 1975, pg. 38.

Général del Comité Sudreau para la reforma de la empresa, ha continuado la dirección de esa línea mental, destacando que en la empresa "el poder, como muchas veces se ha subrayado, se concentra en las manos del equipo dirigente, los famosos managers (...). Si inicialmente estos managers han sido nombrados por los detentadores del capital, ahora ya la regla común es la cooptación". Ahora bien, "si la empresa necesita efectivamente un gobierno y si ese gobierno lo constituyen los managers, es también necesario que aquél esté investido por una verdadera legitimidad. La competencia es sin duda un elemento esencial de ella. Pero no es más que un elemento. Una legitimidad completa, es decir, democrática, supone dos condiciones suplementarias. Por un lado, el poder que se ejerce en la empresa, debe ser un poder controlado. Por otro lado -y sobre todo-, es preciso que cada uno de los "partenaires" de la empresa pueda ejercer sobre los detentadores del poder una influencia que esté a la altura de su papel real en ella" (162).

Con todo, este esquema mental, de signo fundamentalmente Bloch-Lainé, no deja de suscitar dudas sobre su significado real y último. El problema así está en saber, en primer lugar cuál es el verdadero protagonista de la construcción de Bloch-Lainé, si la empresa -la nueva empresa- o el empresario -el nuevo empresario-. La pregunta, más allá de su aparente juego, tiene una decidida importancia teórica. En efecto, leyendo a Bloch-Lainé, es difícil dar una respuesta que no sea ambigua

-----

(162) F. Lagrange, Démocratiser l'entreprise, LSA, n°508, pg. 79.

(sobre todo, si no se olvida su distinción muy importante en tre capital emprendedor y capital inversor). Y además es difícil sustraerse a la impresión de que el verdadero protagonista es más el empresario que la empresa. Lo que equivale a decir -segundo problema- que la legitimación del poder empresarial -quicio de la nueva construcción- hay que buscarla en la eficacia y en el progreso económicos (aunque con esenciales consideraciones sociales) más que en la democracia de la comunidad. Y ello a pesar de ciertas afirmaciones teóricas, del tipo de la últimamente citada de Lagrange (163).

Banon y Huguenin (164) confirman estas dudas más, cuando, siguiendo sin duda las huellas de Bloch-Lainé que no des conocen, y después de haber optado por militar en "el partido de la empresa" en su primer libro escogen, como objetivo de su segundo libro el "crear una más amplia conciencia de que no puede haber empresas sin ...empresarios" (165). El empresario se convierte así en la figura fundamental "en su doble aspecto: el de su acción individual de innovador y el de su acción colectiva de agente político en favor de una sociedad más racional y más humana" (166). Pero el poder de ese empresario dista mucho de legitimarse por la democracia.

-----

(163) La frase citada de Lagrange queda muy cuestionada, en su real significado, desde las "sugerencias prácticas" con que concluye su análisis y que revelan muy claramente la ambigüedad real del proyecto teórico de reforma. Cf. el artículo citado en la nota anterior, sobre todo las págs. 82 y 83.

(164) Gabriel Banon y Daniel Huguenin, *Le parti de l'entreprise* (prefacio de Michel Drancourt), Fayard, Paris, 1970. Gabriel Banon y Daniel Huguenin, *Entreprendre, pour quoi faire?*, Denoel, Paris, 1972.

(165) G. Banon y D. Huguenin, *Entreprendre..op.cit.* pg.30.

(166) G. Banon y D. Huguenin, *Entreprendre..op.cit.* pg.38.

Sin abjurar de una vaga fé tecnocrática en una democracia que vendrá a la larga a configurar la comunidad-empresa como fruto del progreso, a la corta el poder en estos análisis se legitima por su eficacia (167). Desde este concreto ángulo, las reflexiones anteriores de Le Parti de l'entreprise sobre la empresa libre como "respuesta a la libertad del hombre", sobre la empresa como "distinta de la herramienta de producción", no instrumento en las manos de los detentadores del capital" (168), adquieren unos contornos más limitados y discutibles. En definitiva, junto a accionistas y trabajadores, "la función-clave" de la empresa es la de los dirigentes llamados por la misma naturaleza de las cosas a "desarrollar la idea de empresa - transformándola en acto de emprender" (169). El resto, la mística de la empresa como mística de libertad (170), es sólo un

-----  
 (167) "La sociedad industrial será la que, superando la contradicción reconocerá la primacía de la competencia, de la que hará el fundamento del poder". G. Banon y D. Huguenin, *Entreprendre...* op. cit. pg. 51.

(168) G. Banon y D. Huguenin, *Le parti de l'entreprise...* op. cit. pgs. 132-133.

(169) G. Banon y D. Huguenin, *Le parti...* op.cit. pg. 111.

(170) "¿Existe una oportunidad más importante para aquellos a los que atrae la acción consciente y reflexiva, para los jóvenes que proclaman, con razón, que la imaginación debe tomar el poder, para aquéllos que pretenden con justeza que la creatividad es el bien mejor repartido en el mundo, para aquéllos que reivindican, más allá de aspiraciones individuales legítimas, una posibilidad de participar en las tareas del desarrollo de todos ?. Para todos estos hombres, la empresa libre es una respuesta a su libertad de hombres". G. Banon y D. Huguenin, *Le parti...* op. cit., pgs. 132-133.



barniz exaltante de la empresa como tarea aristocrática disfrazada por eficacia de moral (171).

El proyecto de Bloch-Lainé no es un proyecto ideológico, es ante todo (y él pretendería que exclusivamente) un proyecto práctico y prudente de tecnócrata (172), de un reformista contra los conservadores (173), de un hombre de experiencia empeñado en sacar a la realidad del "inmovilismo doctrinal" bloqueante, estéril para "cambios efectivos" en Europa (174), que "si (tiene) algún remordimiento de la aventura, es el de haber procurado, sin quererlo, una doctrina que combatir a los que temen afrontar los hechos, doctrina que estos han moldeado a su gusto para escandalizarse más confortablemente, para evitar con la indignación el responder a las cuestiones

-----

(171) "El cambio más característico que se está operando y que toca a Europa y a Francia es el de los dirigentes. Toda sociedad es dirigida por una aristocracia (lo mismo da que se trate de una sociedad 'capitalista' que de una 'socialista', y una revolución es un cambio de clase dirigente, de aristocracia. Nosotros estamos viviéndola. Pero no se ha comprendido bien aún que la nueva aristocracia no se mantendrá en el poder más que a condición de que se someta a una moral. El partido de la empresa es también (y sobre este punto yo deseo que G. Banon y D. Huguenin avancen aún más en una próxima reflexión) el partido que reúne a los dirigentes que observan la moral de la empresa". Michel Drancourt, Prefacio al libro de G. Banon y D. Huguenin, *Le parti...*, op. cit. pg. 12.

(172) *Réforme de l'entreprise ou contrôle ouvrier...*, op. cit. pg. 42.

(173) Francois Bloch-Lainé, prólogo al libro de Philippe de Woot, *Pour une doctrine de l'entreprise*, Seuil, Paris, 1968, pg. 17.

(174) *Réforme de l'entreprise ou contrôle ouvrier...*, op. cit., pg. 11.

planteadas" (175).

Pero detrás del proyecto práctico subyace, si no una doctrina, si al menos una ideología, en el sentido de que la fuerza de su proyecto radica en que se trata de ideas "que están en el aire" y que "tienden felizmente a convertirse en un bien colectivo", porque el empeño es nada más y nada menos que el de salvar la democracia industrial (176).

Detrás de todo ello está el mito, que Philippe de Woot pretende convertir en una doctrina (177), de la "armonización de la eficiencia de la empresa y su valor humano" (178), armonización que Philippe de Woot traducirá, de un modo muy real y significativo, diciendo que "antes de ser un problema ético, la evolución de la empresa es un problema de supervivencia" (179).

El libro de De Woot, prologado por Bloch-Lainé, es un buen análisis de esta ideología de la empresa, en la que se inscribe el proyecto de reforma de Bloch-Lainé. Tildado por Bloch-Lainé de más "prudente" que su propio intento práctico y directo ("constitucional"), el intento de De Woot de "mejor com-

-----  
(175) François Bloch-Lainé, Pour une réforme de l'entreprise..., Second Avant-propos, op. cit. pg. 9.

(176) François Bloch-Lainé, Pour une réforme..., op. cit. pgs. 7-8.

(177) Philippe de Woot, Pour une doctrine de l'entreprise, Seuil Paris, 1968.

(178) Philippe de Woot, Pour une doctrine..., op. cit., pg.11.

(179) Philippe de Woot, Pour une doctrine..., op. cit.pg. 216.

prender para mejor intervenir" (180) revela, más allá o más acá de su cartesiano análisis de la doctrina de la empresa como acción de emprender (creatividad, participación y concertación) (181), un intento de legitimación, por la eficiencia, del poder directorial (182), que responde claramente a una opción y a una óptica patronales, profundamente ambiguo si se le mira desde la institución de la empresa-comunidad (183), y realmente coherente con su análisis de las ideologías patronales ("neoliberales, humanistas y profesionales") de la "evolución necesaria" (184).

-----  
 (180) Cf. el prólogo de Bloch-Lainé, Philippe de Woot, Pour une doctrine..., op. cit. pgs. 15-29.

(181) Cf. Philippe de Woot, Pour une doctrine..., op. cit. pgs. 175-239.

(182) Véanse sobre todo las páginas que tratan la participación, en definitiva el problema candente cuando se analiza la empresa desde el ángulo del poder, op. cit. pgs. 201-206.

(183) "Si la inercia ideológica actual continúa, se corre el riesgo evidente de ver prolongarse el 'cara a cara hostil' que tanto ha contribuido a esclerotizar la situación. No hay razón de pensar que se restablezca la confianza sin una voluntad y un esfuerzo deliberado de los grupos en presencia. La iniciativa podría venir de los dirigentes de empresa, puesto que tienen el poder de hacer evolucionar las estructuras. Pero venga el impulso del mundo patronal o venga del mundo obrero, es importante considerar que un crecimiento de la participación-funcional y política- es una condición esencial de las empresas europeas. No se trata de una recomendación de orden moral, sino de simple realismo. Si se quiere aumentar la creatividad y el poder competencial de las empresas es indispensable hacer evolucionar sus estructuras de dirección, de organización y de control. Antes de ser un problema ético, la evolución de la empresa es una condición de supervivencia". Philippe de Woot, Pour une doctrine..., op. cit. pg. 216.

(184) Véase el análisis de De Woot, muy rico de documentación, como todo el libro, op. cit. pgs. 63-80.

En el fondo, en la construcción analizada de la empresa, como respuesta al problema del nuevo poder directorial, la legitimación por su eficacia del poder es un presupuesto para la construcción de la empresa. Y quizás se pueda uno preguntar si la construcción de la empresa no es una válvula de seguridad para un poder previamente instalado. Ello da a esta ideología de la empresa una radical ambigüedad, que permite el preguntarse, como Giorgio Ruffolo con la obra de Berle, si el intento de la teoría no consiste en regalar un alma a la empresa, cuando se ha renunciado a imponerle una ley; o si, como Gilbert Mathieu objetaba al proyecto de Bloch-Lainé "en realidad la reforma propuesta no legaliza las cosas en vez de transformarlas" (185). En definitiva, desde la ideología socialista opuesta a la empresa, planea siempre la duda de si este tratamiento ideológico del poder de la empresa, no pretende, según la frase del personaje de Lampedusa en *Il Gattopardo*, cambiar todo para que todo pueda seguir igual.

- 
- (185) Réforme de l'entreprise ou contrôle ouvrier, op. cit. pg. 30, y, en general, todo el coloquio, que es una crítica, desde el punto de vista socialista, del proyecto de reforma de Bloch-Lainé y de su horizonte ideológico. Por ejemplo, la crítica de Mandel: "El conjunto de reformas que propone, en la medida en que no tocan al derecho de libre disposición de la herramienta y del trabajo de los comanditarios de la empresa y de sus representantes los managers, no suprime en nada la alienación obrera y la situación de descontento que se desprende de esta alienación" (pg. 21). O también: "Nosotros tememos que, actuando como M. Bloch-Lainé propone, el movimiento sindical venda su derecho de primogenitura por un plato de lentejas. A cambio de una consulta que seguiría siendo esencialmente vacía en su contenido práctico, abandonaría la posibilidad práctica de arrancar, en momentos determinados coyunturalmente oportunos, trozos de poderes de decisión real al capital" (pg. 22).

Todo ello desde el tema de la empresa como poder. La otra gran dimensión de este análisis neocapitalista y patronal, es el tema de la paz social. La "concepción ternaria" de la empresa frente a las estructuras "binarias" conocidas de liberalismo y marxismo - el punto fundamental de la reforma de Bloch-Lainé desde el punto de vista de la empresa comunidad (186)- ya apuntaba a ésto, subrayando muy claramente, más allá de las razones de estrategia práctica que presiden el proyecto, el aspecto de "tercera vía" de la "democracia industrial".

El tema de la paz social es en Francia un tema de inspiración gaullista. La empresa que, como poder (participación y concertación) se inscribe en el conjunto de los poderes de la comunidad nacional (idea que ya estaba clara en la idea de empresa de Rathenau y que en De Gaulle reviste los caracteres de "la grandeur de la France"), es, al mismo tiempo, el signo y la primera realización de la paz social y la reconciliación nacional. Frente al liberalismo que aísla y al marxismo que opone, la empresa -tercera vía- reconcilia. Y entre el liberalismo que individualiza y despoja y el marxismo que gregariza y subyuga, la instauración de la empresa - tercera vía socioeconómica-desalienta, libera y dignifica. "Ya es tiempo de estudiar al fin, a la luz de lo que pueda aportar una ciencia económica menos balbuciente que hace cien años, cómo allanar el obstáculo que levanta la alienación del hombre sobre la ruta de la "unanimización personalizante" hacia la que converge

-----  
 (186) Réforme de l'entreprise ou contrôle ouvrier..., op. cit., pg. 13, Cf. supra, nota 156.

nuestro planeta", dirá el proyecto gaullista de pancapitalismo (187).

El aliento del tema viene de la segunda guerra mundial. En la Francia de la liberación los espíritus se volvían hacia las nacionalizaciones y hacia un nuevo espíritu de empresa. Después de la guerra -se pensaba- ya nada podría volver a ser como antes.

Los comunistas del gobierno tripartito, fieles en esto al modelo marxista, pretendieron, sin conseguirlo, la primera vía (188). Hacía falta movilizar los recursos humanos y materiales para devolver la vida a la economía francesa. "Únicamente el Estado posee actualmente la autoridad necesaria para una tarea semejante.." declaraba entonces el gobierno provisional del general De Gaulle (189). En año y medio, desde finales del 44 a mediados del 46 se nacionalizaron en Francia empresas de la talla de la Renault o Gnome et Rhône, grupos de empresas de la banca, seguros y transportes aéreos y la totalidad del sector en las minas, el gas y la electricidad. En 1951 Lacour-Gayet podía preguntarse: "¿Hay muchos franceses

-----  
(187) Marcel Loichot, *La réforme pancapitaliste*, Laffont, Paris, 1970, pg. 16.

(188) Cf. Bernard Chenot, *Les entreprises nationalisées*, PUF, *Que sais-je*, París, 1967. Para el análisis marxista de la empresa pública, cf. Marie-France Hériteau, *Pourquoi des entreprises publiques?*, Dossiers Thémis, PUF, Paris 1972, pgs. 23-29 y 69-76.

(189) Citado por B. Chenot, op. cit. pg. 19.

que se den cuenta de que actualmente Francia, en la extensión de la economía de Estado, es sólo superada por Rusia y los satélites y por Gran Bretaña?" (190). Pero en 1967, Bernard Chenot podía preguntarse al concluir su libro (recordando la frase de Merlau-Ponty de "una técnica que no admite la discusión más que entre ingenieros, es decir, según criterios de eficacia, no según criterios de sentido"), si, después de haber trastornado la política económica de Francia y haber desmentido una buena serie de antiguos principios jurídicos fundamentales, "las nacionalizaciones habían significado, después de veinte años, otra cosa que un éxito de ingenieros," (191).

De hecho, la estructura ternaria de los Consejos de Administración (Estado, personal, consumidores) no realizó nunca la fuerza de la intuición original. El vago socialismo y la hostilidad capitalista del comienzo nunca fueron "más que una reacción contra un patronato acusado de haber colaborado con el enemigo" (192). Y la consagración por la Constitución del 46 de la filosofía política de las nacionalizaciones (193) "fué sólo la explicación retroactiva y como la moraleja de la breve historia" (194), pues ninguna otra nacionalización siguió

-----  
 (190) Vingt ans de capitalisme d'Etat, France Doc. mens, avril 1951, n° 52. Citado por B. Chenot, op. cit. pg. 5.

(191) B. Chenot, op. cit. pg. 118.

(192) B. Chenot, op. cit. pg. 19

(193) "Todo bien, toda empresa, cuya explotación tenga o adquiriera los caracteres de un servicio público nacional o de un monopolio de hecho, debe convertirse en propiedad de la colectividad" (Preámbulo de la constitución francesa de 1946).

(194) B. Chenot, op. cit. pg. 22.

al imperativo constitucional. Parado en Francia, vuelto hacia atrás en Inglaterra, el movimiento de las nacionalizaciones, como un nuevo camino, fué sólo un episodio de postguerra. "Buscar sus causas, es sin duda explicar una época; una política como ésta no puede ser aislada del tumulto de la liberación, ni separada de los movimientos de ideas que se conjugan y chocan para justificarla" (195).

La tendencia, pues, se canalizó por la ideología de la participación como nuevo espíritu de la empresa. Fuerte inmediatamente después de la guerra, vuelve por eso a emerger con la vuelta al poder de De Gaulle en circunstancias dramáticas para la patria y se recrudece de nuevo masivamente cuando Mayo del 68 sacudió hasta sus raíces la estabilidad nacional. De ahí su impronta francesa y su irradiación cultural francesa (196).

Según el CNDE francés, la participación, en 1969 "es la palabra clave del momento. Exaltada por el poder, reforzada por el éxito de algunos jefes de empresa pioneros, contestada por ciertos sindicalistas pero admitida por otros, deseada por una mayoría de cuadros, la participación es presentada hoy con frecuencia como la clave de la paz social. Gracias a éste título, la participación es el objeto de numerosos discursos y de más de una interpretación. Gracias también a éste título, la participación se carga a veces de un contenido ambiguo,

-----

(195) B. Chenot, op. cit. pg. 14.

(196) Cf. Por ejemplo, L'entreprise de demain, obra colectiva de Louis Armand, Georges Elgozy, Jean Fourastié, Robert Henrion, Claude Marcus y Alfred Sauvy,



confuso o decepcionante. Ahora bien, la participación puede ser - a condición de precisar sus contornos y las reglas del juego - un instrumento poderoso de eficiencia económica y de armonía entre los hombres en su vida profesional" (197).

La precisión del contorno de la participación, según el CNDE francés, aborda - o elude - precisamente el tema del poder. La gestión y la responsabilidad son categorías únicas, jerárquicas e incompatibles (198). Reducido así el tema de la participación "a asunto de espíritu, de clima, de inteligencia" (199), la participación real-"asunto también de dine-

-----

Marabout, Verviers-Paris, 1970. El libro recoge una serie de conferencias organizadas por la Asociación belga L'entreprise de demain (Presentación de Christian Le Clercq, presidente de la Asociación y Reflexiones complementarias de Guy Spitaels, de la Universidad Libre de Bruselas). Recuérdese también el libro ya comentado de De Woot (que en definitiva, lo que proclama es un nuevo espíritu) del "Centre de perfectionnement dans la direction des entreprises" de Lovaina, así como la bibliografía belga en él citada.

- (197) Centre National des dirigeants d'entreprises. La participation dans l'entreprise, Seuil, Paris, 1969, pg. 10. El CNDE se define a sí mismo como un movimiento de hombres de experiencia y responsabilidad, solidarizados en "una concepción común de la profesión de dirigentes y en los métodos modernos de gestión", cuyo fin no sería el de defender los intereses patronales, sino más bien el de tomar la iniciativa de nuevos experimentos en materia de gestión, de participación y en las relaciones de la empresa con su contorno" (ibid. pg. 8).
- (198) Cf. CNDE, La participation..., op. cit., el capítulo 2° dedicado a la participación en la gestión, pgs. 29-47. El tema del poder en realidad queda escamoteado. Por ejemplo: "Nosotros sustituimos un sistema donde uno sólo es responsable de todo, por una organización donde cada uno es responsable de algo. Nosotros rechazamos un sistema donde todos son responsables de todo, porque no lo creemos viable" (pg. 34).
- (199) CNDE. La participation..., op. cit. pg. 48.

ro (200) - deriva por los cauces de la "participación en los frutos de la expansión de la empresa" (201), para terminar reclamando - muy en la línea de un poder directorial sacralizado por el bien de la nación - "el derecho a la experimentación (202) bajo el difuso horizonte utópico de un posible y vago futuro, en que, reducidos los accionistas a su verdadera condición de obligacionistas, los trabajadores se convierten en "animadores" de una nueva empresa, que jurídicamente sea "la expresión de emprender juntos" (203).

En definitiva, el proyecto del CNDE francés, a pesar de haber sido escrito después de Mayo del 68, no aporta nada realmente nuevo a la idea gaullista de asociación, que se había expresado ya tímidamente en las ordenanzas sobre "l'intéressement" del 59 y el 67 (204). La doctrina de la asociación - con su candor primitivo de fidelidad mística a De Gaulle y su mezcla de ideología elemental y sentido experimental práctico - había sido ya expuesta en el opúsculo de R. Lucien, como la doctrina social del mundo de mañana (205).

-----  
(200) CNDE. La participation..., op. cit. og. 48.

(201) CNDE. La participation..., op. cit. pgs. 48-94.

(202) CNDE. La participation..., op. cit. pgs. 95-105.

(203) CNDE. La participation..., op. cit., pgs. 96 y 102.  
El estudio del CNDE francés se cierra al fin con dos proyectos, uno de una comisaría para la experimentación y otro de una Fundación para el estudio de los problemas de la empresa y la participación.

(204) Cf. infra, parte II, cap. 1º

(205) René Lucien. L'Association, doctrine sociale du monde de demain. El libro no tiene año de edición. Su presentación está datada en París el 30.6.64, con la indicación de haber sido escrito en 1961 "a la intención del General De Gaulle" y dejado en hibernación, dado el clima del momento poco favorable a

Resentida como "una idea fuerza ("un acto de fe" incluso) susceptible de ser el punto de partida de una ideología nueva", "en un mundo dividido por el afrontamiento del capitalismo y del socialismo" (206), enfrentada, como otra alternativa, a la idea de la sección sindical de la empresa (207) y hasta al movimiento sindical (208), de espaldas a la idea del cambio de poder de la empresa (209), la asociación de R. Lucien pretende crear una nueva empresa, que asegure la paz social, la confianza y la comprensión mutua, el amor (210) y la moral degradada en la Francia del 47 al 58.

Reducida así la idea al plano de la participación de los beneficios, la asociación rope el carácter exclusivo de asalariado que tiene el trabajador. El trabajador es, además y

-----

la idea, hasta que la publicación del libro de Bloch-Lainé, "Pour une Réforme de l'Entreprise.." volvió a darle actualidad y vigencia.

- (206) René Lucien, L'Association... op.cit., pgs. 37 y 87.
- (207) René Lucien, L'Association... op.cit., pgs. 40-43.  
Para el tema, entonces candente en Francia de la sección sindical de empresa, cf. Hubert Lesire-Ogrel Le syndicat dans l'entreprise Seuil, Paris, 1967.
- (208) "La asociación es difícilmente compatible con los sindicatos tal como existen hoy. Independientemente del hecho de que estos últimos están politizados, su pensamiento no ha evolucionado en función de la coyuntura". R. Lucien, L'Association..., op. cit., pg. 20.
- (209) R. Lucien, L'Associtaion... op. cit., pgs. 23-26.
- (210) "Para esto (superar la desconfianza secular y explicable del obrero y ganarse su confianza) el jefe de empresa debe ante todo amarle y, si no es capaz de ello, retirarse". R. Lucien, L'Association.. op. cit., pg. 46.

sobre todo, un asociado, unido a la suerte -buena o mala- de la empresa, más allá del salario normal asegurado por los me dios contractuales clásicos. Igual que el capitalista, cuyo interés estatutario -la renta del alquiler de los medios e instalaciones puestos a disposición de la empresa- sería "el salario del capital", y que con respecto al beneficio -"el superdividendo"- sería, como el trabajador, un asociado (211).

La culminación doctrinal del sistema de la asociación en la actual literatura francesa está representada por el pancapitalismo de Loichot (212).

Heredero también del mismo clima gaullista de la liberación (213), profeta de la independencia moral en una época abocada a la catástrofe (214), consciente, con otros, de que existía una tercera vía que no fuese simplemente un anti del

-----  
(211) R. Lucien, *L'Association...* op. cit., pgs. 16-17.

(212) Marcel Loichot, *La réforme pancapitaliste*, Laffont Paris, 1966. Cf. *Le Monde* 21.1.66.

(213) "Nuestra misión no era la de aullar con los lobos contra el espíritu hedonístico del pueblo, sino la de hacerle capaz de producir más con el mismo esfuerzo. Más que militar, la esperanza para mí era económica. Y yo escogí definitivamente en esta época hacer carrera como profesional de la Organización. Es decir, decidí concebir reformas y realizarlas efectivamente". (Marcel Loichot, *La Réforme...* op. cit., pgs. 14-15).

(214) "Es el trabajo de un solitario, muy ocupado profesionalmente, separado de toda familia política, curioso de historia y no de filosofía, enamorado de las cosas del espíritu siempre que desemboquen en la acción, decidido a cogerlo todo, muy poco leído sobre su época, y ansioso con todo de encontrar en ella la huella de una búsqueda medianamente profunda para remediar una situación de víspera de apocalipsis". (Marcel Loichot, *La Réforme...* op. cit., pág. 26).

capitalismo o del marxismo (215), el pancapitalismo de Loichot significa la superación del actual estado de cosas, partiendo de la participación en los frutos de la empresa y la aparición consiguiente de una empresa nueva que acabando con la actual situación de despojo de una parte de los miembros de ella -los asalariados- devuelva a todos la propiedad, y a la larga y consiguientemente también el poder, creando así, al fin, una comunidad.

"En el plano económico social, la teoría pancapitalista constata que el esfuerzo conjunto del capital y del trabajo produce dos clases de bienes, los bienes de consumo y los bienes de producción. Sin embargo, si los salarios y los dividendos pueden conseguir una distribución equitativa de los primeros, los segundos son abusivamente confiscados por los poseedores. Ahora bien, estos aumentan a una velocidad exponencial, porque la naturaleza de las cosas exige que el mundo se equipe. Nada impide, pues, que por compartir el crecimiento, pongamos fin a lo que hoy constituye un verdadero despojo de los asalariados. Y que por hacer esto, alcancemos objetivos económicos al tiempo que sociales, pues, al fundar la reforma pancapitalista sobre el hecho de compartir la inversión suplementaria, se favorece vigorosamente la autofinanciación que todos, patronos y sindicalistas, economistas y funcionarios, están de acuerdo en juzgar indispensable para la expansión

-----

(215) "Se hace pues, urgente, formular una teoría no comunista (y no anticomunista) que supere el marxismo y sea capaz de inflamar los espíritus y los corazones como el comunismo, cuyas conquistas positivas mantendría eliminado al tiempo los graves inconvenientes constatados: una teoría que consiga la 'desalienación', en nombre de una ética ambiciosa revalorización

industrial de la nación.

"En una palabra, el pancapitalismo propone que el trabajador más humilde se beneficie, no teóricamente, sino efectivamente, de la función económica y social de la inversión. Es decir, que reciba su parte en la creación de las riquezas futuras, o, si se quiere, de los medios supletorios de producción que contribuye a crear por su trabajo. Y esta manera de obtener la desalienación conserva integralmente la noción de propiedad, tanto para el asalariado como para el poseedor anterior".

"Para asegurar la participación de los trabajadores en todo aumento de los activos de la empresa, en preciso, propone el Pancapitalismo, que la autofinanciación se convierta en una regla absoluta. Todo beneficio que supere un interés razonable de las sumas invertidas, es, en cuanto al excedente, añadido al capital. La operación da lugar a emisión de acciones nuevas no cedibles durante diez años. Estas acciones son repartidas mitad a los accionistas anteriores, proporcionalmente a sus acciones, y mitad a los trabajadores, proporcionalmente a sus salarios. En fin, nuevas y antiguas, todas las acciones gozan de los mismos derechos y sobre todo eligen juntos el Consejo de Administración. Esta solución, simple y elegante, daría a la autofinanciación una impulsión vigorosa que,

-----

zante de la noción de dignidad para toda persona humana. Pensando en lo que podría ser una doctrina semejante, fué escrito el ensayo sobre el Pancapitalismo o capitalismo de todos". (Pierre Lindé, que ha escrito el apartado 2 del capítulo A del que está tomada la cita, en Marcel Loichot, La Réforme..., op. cit. pg. 22).

en una economía de expansión, permitiría al capital aumentar de manera continua. Así, en la hipótesis de un crecimiento anual de capital de 6% próximo a la media constatada en Europa, los asalariados poseerían al cabo de 25 años, la mitad del capital, y las 3/4 partes después de 45 años, la duración de una vida profesional. Porque, es preciso pensar, si este cálculo sorprende, que los trabajadores se convierten en 'accionistas anteriores' desde el segundo año de funcionamiento del sistema".

"La adopción de una teoría como ésta sería de un alcance inmenso. Resolvería en efecto lo más racionalmente del mundo el equilibrio hasta ahora nunca conseguido entre rentas, producción, consumos, inversiones. Realizaría igualmente, por primera vez en la historia de los hombres, la convergencia de los imperativos morales o humanitarios y las exigencias del desarrollo económico de la Nación entera. En efecto, si el problema de la desalienación de los trabajadores quedara resuelto, la lucha de clases no tendría ya razón de ser, y los trabajadores, arrancándose su piel de mercenarios, se convertirían para la empresa en asociados a parte entera, trabajando por la prosperidad de ella como por la suya propia. Las relaciones internas entre hombres y entre grupos se encontrarían entonces radicalmente modificadas, porque una mutación ontológica ha transformado la esencia misma del trabajador convertido de derecho en un 'feliz poseedor'. Y suprimido el dualismo de las clases por extinción de la más baja, una única categoría de hombres, estratificada sólo por el nivel de competencia, habilitaría al fin un mundo reunificado" (216).

-----

(216) Pierre Lindé, en Marcel Loichot, *La réforme...*, op. cit., pgs. 22-25.

CAPITULO 4 : La ideología socioeconómica de la empresa.

II. Ideologías socialistas y sindicales.



Ese mundo reunificado, habitado al fin por una única categoría de hombres, con el que se cerraba el capítulo anterior, ha sido también abordado (un nuevo orden y una nueva racionalidad) por el socialismo y por la praxis sindical, a propósito de la empresa.

Parece natural, por un lado, que se intente hacer un proyecto de la empresa, cuando se vive todos los días su realidad privilegiada de laboratorio de la sociedad actual. El libro, ya citado, de Maurice Combe (un obrero reflexivo y militante, un sacerdote obrero de la primera hornada francesa) se abre precisamente con esta última constatación: "una gran empresa industrial, es en el mundo moderno, uno de los lugares privilegiados del encuentro y el enfrentamiento de los hombres. En un resumen sorprendente, la empresa pone de relieve las dos componentes de toda sociedad: la cooperación y el conflicto. Incluso se tiene la sensación de que, en la empresa, estas dos fuerzas extremas han llegado a su paro-

xismo (...). La fábrica no representa sólo la variedad de las funciones. Refleja también la diversidad de las categorías. En un mundo compartimentado, la empresa es un centro, donde convergen, exacerbados, oposiciones de intereses y conflictos de poderes. En ningún sitio se encuentra reunida una muestra más amplia de todos los ambientes sociales: desde los representantes de la gran finanza y de la alta burguesía hasta el proletario y el inmigrante más esclavizado. Así la lucha es constante entre los que quieren mantener sus privilegios y los que tratan de conseguir derechos nuevos " (217).

Por otro lado, la guerra - las dos guerras europeas -, alentó muy vivamente esta incitación al proyecto. Efectivamente, la primacía de la defensa nacional que se impuso necesariamente en las dos guerras, asoció al mundo obrero a la responsabilidad de la producción y de la gestión, dándole una experiencia gestionaaria nueva. Y, por otra parte, el cambio de civilización que ambas guerras pretendían comportar, hizo a todos los espíritus sensibles soñar en otro orden de cosas para el final de la guerra. Así, el tema del poder y la gestión económicos, cuyo monopolio capitalista se rompía ante los ojos obreros por imposiciones de eficiencia de guerra, y el tema de un orden y una moral nuevos, vaga pero hondamente resentidos en el tumulto y el esfuerzo de la liberación como una posibilidad concreta de convivencia sin explotación de nadie, reaparecen - ahora desde una perspectiva socialista y obrera - dando nueva vida a un proyecto para la postgue-

---

(217) Maurice Combe, L'Alibi ..., op. cit. pg. 13.

rra: la reconstrucción de la empresa.

### 1.- El análisis alemán.

Una reconstrucción que en Alemania alcanzó, por razones fáciles de comprender, su punto máximo de realidad. Los motivos fáciles de comprender son de orden histórico de historia próxima (la segunda guerra mundial) y de historia del pensamiento social. El libro exacto y riguroso de Dieter Schneider y Rudolf F. Kuda expone con admirable claridad esta última historia (218).

Si la idea de empresa implica una cierta idea de integración, Alemania, la Alemania de tradición económica cameralista y sólo tardíamente liberal, era un campo más abonado que cualquier otro país para hacer fructificar esta idea. De hecho Alemania la había utilizado en la historia, como un instrumento patronal para disciplinar militarmente (219) a los hombres de sus empresas, apoyándose en la vieja tra-

-----

(218) Dieter Schneider y Rudolf F. Kuda. Mitbestimmung. Weg zur industriellen Demokratie? DTV-report. München, 1969. El análisis histórico de Schneider y Kuda es un análisis directamente centrado sobre el tema del poder obrero, tal como se desprende de la mera enunciación de sus principales capítulos (Comités de Obreros, por el poder total, por el poder compartido (um die halbe Macht), y su inspiración es una inspiración socialista antidogmática y anti-centralista, tal como parece desprenderse de la cita de Bakunin con la que se abre, como un lema, el libro: "La libertad sin socialismo es privilegio e injusticia. El socialismo sin libertad es esclavitud y brutalidad".

(219) Carl Ferdinand Freiherr von Stumm-Halberg (el "König von Saarabien") se expresaba así ante sus obreros en 1889: "Yo pienso que como hasta ahora, también en el futuro, todos nosotros demostraremos que en el "reino Stumm," como nuestros enemigos lla-

dición gremial que no había muerto del todo como en otros países más liberales. Así, a finales del XIX muchos patronos organizan en sus fábricas consejos de obreros con la doble finalidad complementaria de hacerlos instrumento de la disciplina del personal poniendo en sus manos las medidas de disciplina más ingratas que dejaban así de ser medidas patronales, al tiempo que, al llenar de ese modo un vacío resentido, se lograba así alejar de la empresa a la socialdemocracia y a los sindicatos que intentarían llenarlo (220).

Si he citado esta "anécdota" histórica después de la cita del libro de Combe, es para subrayar, ya de partida, la congénita ambigüedad histórica de la idea de empresa: la empresa elemento de integración autoritaria y militar (fascista o parafascista, en todo caso patronal) o la empresa

-----

man sardónicamente a nuestra comunidad, sólo gobierna una voluntad y ésta es la voluntad de Su Majestad el Rey de Prusia (...). En cualquier dirección que miremos, siempre se mantiene la autoridad, en caso necesario con castigos contra los que no se someten a la necesaria autoridad. Del ejército no quiero hablar aquí. Se afirma muchas veces que no existe una analogía entre la fábrica y el ejército. Yo afirmo lo contrario (...). En ambos casos, cuando hay que obtener el éxito, la disciplina es un presupuesto absolutamente inevitable (...). Cuando una empresa fabril es instalada, debe ser organizada militarmente, no parlamentariamente (...). Como la casta militar comprende a todos los miembros del ejército desde el mariscal de campo hasta el último recluta, y todos juntos se lanzan contra el enemigo cuando los llama el rey, así están en pie como un sólo hombre los miembros de la fábrica de Neunkirch cuando hay que vencer a la competencia o a las negras fuerzas de la Revolución". Ernest Schraepler, *Quellen zur Geschichte der sozialen Frage in Deutschland*, vol. 2 (1871 hasta la actualidad), Gottingen, 1957, pg. 85.

(220) D. Schneider y R. Kuda, *Mitbestimmung...*, op. cit. pg. 56. El tiempo de integración era también sabiamente manipulado. Para formar parte de esos Conse-

unidad de hecho expresiva de las contradicciones y de la conflictividad de la sociedad en que se inscribe. El moderno pensamiento socialista alemán, aborda una tercera comprensión de la empresa al analizar la posibilidad de una empresa como instrumento de superación de las contradicciones del orden capitalista. En esta línea justamente se inscribe - y ahí radica, a mi juicio, su originalidad -la raíz socialista de la idea de empresa que ahora trato de analizar en el pensamiento y la praxis sindical alemanes, pensamiento y praxis que se integran en el análisis global de la democracia industrial.

Punto de partida histórico de este análisis es una experiencia histórica de la socialdemocracia alemana. En 1903, en el Congreso de la socialdemocracia de Dresden, August Bebel, su jefe indiscutido, había dicho: "Si mañana, por una circunstancia cualquiera consiguiéramos desalojar de sus asientos a nuestros enemigos y sentarnos nosotros en ellos no os preocupeis de ningún modo: sabríamos en ese momento lo que tendríamos que hacer" (221). Schneider y Kuda, de los que tomo la cita, la apostilla sin solución de continuidad: "El resultado es conocido".

Después de la muerte de Marx, todas las perspectivas del análisis socialista se agotaban en el paso de la propiedad

-----

jos obreros se necesitaban como mínimo diez años de pertenencia a la empresa. Tal como observaba ya en 1890 Max Schippel, "una tan larga permanencia en la empresa obliga a concluir menos aplicación en la representación en los intereses de los trabajadores que celo por el patrono". (Citado por Schneider y Kuda, Mitbestimmung . . . ., op. cit. pg. 54).

(221) Wilhelm Schröder, Handbuch der sozialdemokratischen

de los bienes de producción de sus poseedores capitalistas a la sociedad. Una fórmula positiva para la organización socialista de la economía faltó tanto en el marxismo revisionista como en el ortodoxo. De ahí que el análisis de la empresa como núcleo del análisis de la democracia industrial supusiera en el socialismo alemán una cierta ruptura con el monopolio socialista del marxismo. Claramente lo expresa "Karl Korsch, crítico de la socialdemocracia alemana mucho antes de la primera guerra mundial y uno de los teóricos más inteligentes de la democracia industrial" (222): "Ya no tiene sentido plantearse el problema de en qué medida la doctrina de Marx y Engels es hoy todavía teóricamente válida y prácticamente utilizable (...). El primer paso para la reconstrucción de una teoría y praxis revolucionarias consiste en acabar con la exigencia monopolizante del marxismo sobre la iniciativa revolucionaria y su dirección teórica y práctica (...). Hoy Marx es sólo uno entre muchos precursores, fundadores y continuadores del movimiento socialista de la clase trabajadora. Igualmente importante son los llamados socialistas utópicos desde Tomás Moro hasta la actualidad. Igualmente importantes son los grandes competidores de Marx como Blanqui o celosos enemigos suyos como Proudhon y Bakunín. Igualmente importantes son finalmente los desarrollos posteriores, del revisionismo alemán, del sindicalismo francés y del bol-

-----  
 Parteitage von 1863-1909, Munchen, 1910, pg. 547,  
 s. Citado por D. Schneider y R. Kuda, Mitbestimmung..  
 op. cit., pg. 10.

(222) D. Schneider y R. Kuda, Mitbestimmung..., op. cit.  
 pg. 10.

chevismo ruso" (223). Todo ello - concluyen Schneider y Kuda - es "seguramente válido ante todo para una teoría libre y socialista de la democracia industrial que se plantea como la alternativa al capitalismo organizado e intenta realmente superarlo" (224).

Liberado así de la estrechez del centralismo marxista que analiza la empresa sólo en términos contractuales que se apoyan en la propiedad (225), y empujado por las circunstancias a la reflexión y a la acción para la sociedad socialista que habrá que construir en la realidad, el pensamiento socialista alemán puede abordar decididamente el tema de la empresa. De la primera guerra mundial hasta nuestros días se puede decir que el pensamiento socialista alemán corre parejo con el análisis (reformista o revolucionario, eso es otro problema) (226) de la empresa, en el cuadro más amplio de la reflexión sobre la democracia industrial.

-----  
(223) Karl Korsch. Zehn Thesen uber Marxismus heute. En: Alternative, april, 1965, pg. 89. citado por Schneider und Kuda, "Mitbestimmung...", op. cit. pgs. 10-11.

(224) Schneider und Kuda, Mitbestimmung..., op. cit. pg. 11.

(225) "Los acontecimientos reales -dicen Schneider y Kuda- hablan contra el centralismo dogmático. Siempre que, en la segunda mitad del siglo pasado, los hombres pensaron en superar la relación dependiente del trabajo asalariado o, cuando menos en suavizar sus peores consecuencias, la espontánea acción y los objetivos correspondieron entonces a las ideas de Pierre Joseph Proudhon o de Michael Bakunín". Schneider und Kuda, Mitbestimmung..., op. cit. pg. 11.

(226) Ya Max Shippel escribía en 1890 sobre los Comités Obreros facultativos: "Nosotros damos la bienvenida a cada trozo de autonomía de los trabajadores. Pero debemos ponernos en guardia contra el hecho de que los trabajadores bajo el velo de derechos constitucionales, sirvan de policía al capital, se corrompan y se dejen manipular contra los intereses de

Este análisis, que encuadra, como digo, el de la empresa en la ideología socialista y sindical que ahora analizo, cobra toda su fuerza, si se lo hace a la luz de su desarrollo histórico. En última instancia (democracia industrial) el análisis de la empresa es el análisis del poder de decisión del trabajo a partir de la época liberal, en la que al trabajador no le quedaba otro remedio que aceptar su suerte, buena o mala (en realidad, mala), sin poder decidirla.

Un análisis, ya clásico -que ha pasado a los manuales franceses de derecho del trabajo (227)- explicó esta evolución, paralela pero posterior a la de la democracia política, señalando tres etapas que son, al tiempo, tres etapas de la evolución de la empresa: la etapa del absolutismo patronal (monarquía absoluta) en el liberalismo, la etapa del

-----

clase del proletariado". (citado por Schneider y Kuda "Mitbestimmung..." op.cit. pg. 13) y Karl Korsch decía sobre la primera guerra y la postguerra: "la derrota de los trabajadores en la guerra y la postguerra se explica menos por el fracaso de los intentos revolucionarios de la minoría que por la táctica de la dirección mayoritaria socialdemócrata. Los auténticos empeños de una política revolucionaria de guerra como las formas sustitutivas no clasistas de esa misma política llevaron al mismo resultado. El sacrificio de los trabajadores alemanes en los años 1914-18 no salvó a la patria de la derrota. El sacrificio que ofrecieron los trabajadores durante el episodio de la república de Weimar no obtuvo la democracia" (citado por Schneider y Kuba, *ibid.*). Y Schneider y Kuda concadenan inmediatamente: "¿Cómo ha ido todo después? Todas las palabras sobre una configuración democrática de la vida del trabajo y la economía sufren hoy de falta de fantasía para poder pensar el futuro no como la pura prolongación del presente" (*ibid.*).

(227) Cf.- Por ejemplo J. Rivero y J. Savatier, *Droit du travail* PUF, Thémis, Paris, 1964, pg. 97.



intervencionismo estatal legiferante (monarquía constitucional) y la etapa (actual o futura) de la democracia económica en que concluye. El análisis está hecho tomando como clave el poder patronal, poder absoluto al principio y que es progresivamente limitado desde fuera hasta hacerse -o quererse hacer- compartido democráticamente en la tercera etapa (228).

Schneider y Kuda, siguiendo a Karl Korsch (229) presentan la originalidad socialista de centrar el análisis de la evolución no en el poder patronal sino en el poder obrero. La evolución va así desde una situación de total desposesión (liberalismo) hasta su total toma de poder en la sociedad socialista (democracia industrial). Y entre uno y otro punto, punto de arranque y punto de llegada, las etapas de esa evolución son las etapas de la democratización del poder obrero de co-decisión (Mitbestimmung, Mitwirkung), como camino para la democracia industrial del nuevo orden socialista (230).

-----

(228) Véase, por ejemplo, el libro de Günter Apel (Mitbestimmung: Grundlagen, Ziele, Wege, Nymphenburger Verlagshandlung, München, 1969), para quien la cuestión-clave, tanto del análisis de la empresa como del análisis político del Estado y la sociedad, es el problema de "la legitimación para el ejercicio del poder". La originalidad del análisis de Günter Apel estriba, a mi juicio, en que lleva en su libro ese mismo esquema evolutivo del poder al tema de la propiedad. Günter Apel distingue también aquí tres tipos de propiedad: la propiedad absoluta, la propiedad constitucional y la propiedad democrática. La cogestión (Mitbestimmung) es "el primer paso en la dirección de una propiedad democrática".

(229) Karl Lorsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte, Frankfurt am Main, 1968.

(230) Schneider und Kuda, Mitbestimmung... op. cit., pgs. 217-219.

Esas etapas o escalones son tres: 1) un primer escalón en el que los derechos de codecisión del trabajador - derechos mediatos - lo son de éste en cuanto ciudadano, en cuanto miembro político mediato de un aparato estatal legiferante. 2) un segundo escalón de ese proceso de democratización industrial, en el que los derechos - derechos inmediatos - de codecisión del trabajador, lo son de éste en cuanto vendedor de su fuerza de trabajo en la colectividad organizada de los sindicatos, en la acertada frase de Karl Korsch, con "la superación de la competencia de los trabajadores gracias a la coalición de los trabajadores" (231). 3) Y un tercero y último escalón en el que los derechos de codecisión del trabajador - derechos inmediatos e institucionales - lo son de éste en cuanto trabajador como tal, en cuanto sujeto del proceso productivo.

Es claro que todos estos escalones o etapas pueden ser pensados e instrumentados de maneras diversas (de ahí la ambigüedad de toda teoría de la empresa): como formas de integración en el actual orden capitalista o neocapitalista o como formas revolucionarias de configuración de un nuevo orden socialista; en su versión integrativa, puramente reformista, instrumentadora de la "paz social" en la "comunidad de trabajo", o en su versión revolucionaria anticapitalista en la que la cogestión, instrumentadora realmente de una nueva sociedad, afirma que "el trabajador como tal, en su especificidad de

-----

(231) Karl Korsch, Arbeitsrecht..., op. cit. pg. 71.

trabajador, debe ser reconocido como miembro creador de la colectividad del trabajo, como miembro de una empresa, de una rama económica y, finalmente de la comunidad (Gemeinwesen) total económica que descansa sobre el trabajo colectivo, como sujeto coactuante (mitwirkend) y portador de precisos derechos comunitarios" (232).

El dilema, en definitiva, - dilema que explica la ambigüedad de la teoría socialista alemana de la empresa - es el de si la Mitbestimmung es un final o sólo un camino para un nuevo orden, el de la democracia industrial (233). La historia obrera alemana globalmente va, a mi juicio, en la línea del camino de la democracia industrial (234). Las declaraciones de la DGB alemana van hoy en este sentido: "Para vincular responsablemente el poder e impedir lo más posible su mala utilización, tienen que ser controladas las fuentes del poder, las grandes empresas. De ahí la llamada a la cogestión (Mitbestimmung). El trabajador moderno, bien preparado, que se ha hecho adulto con la técnica, no entiende por qué sus libertades democráticas en la sociedad deban quedar limitadas al cruzar la puerta de las fábricas o de las empresas. El trabajador

-----  
(232) Karl Korsch, Arbeitsrecht..., op. cit. pg. 89.

(233) En la línea que, por ejemplo, un determinado análisis socialista francés ha subrayado actualmente. Cf. infra (en este mismo capítulo), el análisis francés.

(234) Cf. el análisis histórico de la obra tantas veces citada de Schneider and Kuda, Mitbestimmung: Weg zur industriellen Demokratie? sobre todo la segunda parte, a partir de la pg. 87. Cf. también Dieter Schuster, Die Deutsche Gewerkschaftsbewegung, DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf, 1971.

de hoy comprende que no son posibles una libertad y una autonomía sin límites; por ello ve en la cogestión (Mitbestimmung) su oportunidad (Chance) de ampliar lo más posible su propio campo de libertad personal, de hacer lo menos opresora posible su limitación de autonomía, y de someterse sólo a aquellas decisiones en cuya formación él haya tomado parte, por sí mismo o por sus representantes" (235).

Esta toma de postura es sólo la continuación de un análisis político que se hizo neto y claro desde la primera guerra, cuando las discusiones eran sobre la socialización, la planificación y la cogestión como vías para la democracia industrial, democracia industrial que ocupaba el primer plano en los congresos, por los años veinte, de los sindicatos libres de la ADGB Alemana. Precisamente el concepto de democracia económica fué aceptado en el congreso de Hamburg de 1928 de la ADGB. "La democratización de la economía significa - dice la conclusión aprobada en este congreso - el desplazamiento progresivo del dominio basado en la propiedad del capital y la transformación de los órganos de dirección de la economía de órganos de los intereses capitalistas en órganos de los intereses de la colectividad" (236).

-----  
 (235) DGB - Bundesvorstand, Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Ein Leitfad, Dusseldorf, 1970, pg. 9.

(236) Citado en DGB-Bundesvorstand, Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Ein Leitfad, Dusseldorf, 1970, pg. 12.

El año 28 es precisamente el año de la aparición del libro de Fritz Naphtali, *Wirtschaftsdemokratie: ihr Wesen, Weg und Ziel* (237). El libro de Naphtali, expresivo de la orientación sindical del momento, trataba precisamente de clarificar, como su título mismo indica, el sentido de la democracia económica, dando respuesta al problema fundamental que se había debatido en la discusión del Congreso de Breslau: "¿Estrategia anticapitalista o estabilizadora del sistema?. ¿Democracia económica tecnocrática o socialista?" (238).

Para la comisión encargada por el ADGB de la respuesta, ésta era clara. Del análisis político se deducía que "la democracia política sola no significa en modo alguno una democracia acabada ni una liberación definitiva de los trabajadores, y por sí sola no evita en absoluto las peores formas de explotación" (239). A su vez el análisis económico mostraba que "no sólo los trabajadores, sino todos los consumidores como compradores en el mercado se sienten ahora sacri-

-----  
 (237) El libro de Naphtali es la redacción del análisis y conclusiones de una comisión creada expresamente para ello por la dirección de la ADGB, en la que estaban, entre otros, Hans Aron, Fritz Baade, Georg Decker, Rudolf Hilferding, Erick Nolting y Hugo Sinzheimer. En 1966, ha sido reeditado por la Europäische Verlagsanstalt de Frankfurt, con prólogo de Ludwig Rosenberg, presidente de la DGB e introducción de Otto Brenner, Presidente del IG-Metall.

(238) Schneider und Kuda, *Mitbestimmung...*, op. cit. pg. 165.

(239) Fritz Naphtali, *Wirtschaftsdemokratie - Ihr Wesen, Weg und Ziel*. Europäische Verlagsanstalt. Frankfurt am Mein, 1966, pg. 20.

ficados a la tiranía capitalista. El sentimiento de la no-libertad económica cobra con ello formas cada vez más concretas y vivas" (240). Para Naphtali, "el derecho de cogestión de los trabajadores significa la superación de la tiranía empresarial (241). Por ello, "socialismo y democracia económica están, como objetivo final, inseparablemente unidos el uno con la otra. No hay plena democracia económica sin un sistema económico socialista y el ideal del socialismo no es realizable sin la edificación democrática de la dirección económica" (242). "Fritz Naphtali, uno de los padres espirituales de la democracia económica, vé en el paso del capitalismo al socialismo, un proceso complejo de crecimiento y un camino que gradualmente introduce la democracia de la totalidad de los trabajadores, desalojando a la autocracia, a una minoría en la dirección económica" (243).

La crisis económica incipiente acabó por el momento con la discusión sobre la democracia económica. Luego el nazismo que llegará enseguida, colocaría en su lugar el "Führerprinzip", dando una vuelta radical al tratamiento teórico (¡y práctico!) de la empresa. Y tendremos que esperar a la segunda guerra y a la caída del nazismo para que reaparezca el pensamiento socialista de la empresa. Afortunadamente la herencia política de la segunda guerra abonaba el campo para

-----  
(240) Fritz Naphtali, *Wirtschaftsdemokratie...*, op. cit. pg. 17.

(241) Fritz Naphtali, *Wirtschaftsdemokratie...*, op. cit. pg. 19.

(242) Fritz Naphtali, *Wirtschaftsdemokratie...*, op. cit. pg. 16.

(243) Dieter Schuster, *Die Deutsche Gewerkschaftsbewegung*, DGB-Bundesvorstand, 1971, pg. 63.

la discusión de hoy. Hoy en Alemania el tema es bien actual. Hasta el final de 1961, la "bibliografía sobre la cogestión y la constitución de la empresa" del Instituto Alemán de Industria enumeraba cerca de diez mil obras, exactamente nueve mil seiscientas treinta y tres, sobre el tema.

La actualidad del tema se comprende fácilmente después del análisis anterior, y más aún si se recuerda que la postguerra en Alemania tenía que significar una cierta reacción antipatronal, con la caída del nazismo, al que el gran empresario apoyó en buena parte.

También el sentido del tema ha quedado claro en el anterior análisis. Por si hiciera falta, una frase ya clásica, citada incluso por la Comisión Biedenkopf, lo resume: "El trabajador no debe dejar su alma en el guardarropa, a la entrada a la fábrica" (244). En frase de Heinz Oskar Vetter, miembro del Bundesvorstand de la DGB, "la cogestión significa la legitimación democrática de un poder incontrolado hasta ahora. No es posible que un pequeño grupo de grandes accionistas disponga, con un poder pleno casi ilimitado, del destino social y económico de los trabajadores". (245). Tomarse en serio este tipo de constataciones elementales significa replantear la esencia y el sentido de la realidad de la empresa.

-----

(244) "El trabajador no debe 'dejar su alma en el guardarropa' al entrar en la fábrica. Sigue siendo sujeto, incluso cuando se ha obligado, por el contrato de trabajo, a cumplir órdenes". Citado por Heinz O. Vetter, *Der Mitbestimmungsbericht: Analyse, Kritik, Folgerungen*. En: *Das Mitbestimmungsgespräch*, April, 1970, pg. 81.

(245) Heinz O. Vetter, *Der Mitbestimmungsbericht...*, op. cit. pg. 81.

El esquema preparado para la discusión de la cogestión por los participantes del Congreso Federal de la DGB en Berlín el año 66 (246), analiza justamente la esencia y la estructura de la empresa, más allá y más acá de los otros dos planos fundamentales de la Mitbestimmung: el centro de trabajo (Betrieb) y la economía total (die sog. überbetriebliche Mitbestimmung) (247).

Para el esquema de discusión citado, "la empresa no es sólo un instrumento de los propietarios del capital para la obtención de un beneficio, o una conjunción de meros 'factores' de producción para la producción de bienes o servicios" (248). Podría entonces sintetizarse lo que es la empresa, siempre según ese esquema sindical, en los siguientes puntos: 1) la empresa es, ante todo, una realidad socioeconómica y, por ello, humana: "en la empresa trabajan hombres con medios de producción que son cosas para realizar económicamente unos objetivos sociales (gesellschaftlich). Por ello la empresa es a la vez una realidad económica y social (social). Como todas las realidades socioeconómicas, tampoco la empresa es una realidad estructurada por leyes inmutables, sino que ha de ser constituida y configurada" (249). 2) Esa realidad

-----  
(246) Ese esquema ha sido publicado por el Bundesvorstand de la DGB alemana con un breve prólogo de Heinz Oskar Vetter, en 1971. DGB-Bundesvorstand Mitbestimmung - Eine Forderung unserer Zeit, Düsseldorf, 1971.

(247) Cf. la introducción de Heinz Oskar Vetter: DGB-Bundesvorstand, Mitbestimmung-Eine Forderung, op. cit. pg. 5.

(248) DGB-Vorstand, Mitbestimmung. Eine Forderung, op. cit. pg. 19.

(249) DGB-Vorstand, Mitbestimmung. Eine Forderung. op. cit. pg. 19.



humana, compuesta por hombres, está constituida ante todo por los trabajadores y también por los partícipes de la propiedad del capital: "la función empresarial se realiza inmediata, constante y expresamente en los trabajadores que trabajan con los medios de producción y en los propietarios del capital que dedican su propio capital al objetivo de la empresa. La tarea de la empresa (...) sólo con esta colaboración puede realizarse (...). Por ello, en la relación capital-trabajo está al mismo tiempo comprometido el orden de una relación fundamental de la sociedad. Con la cogestión (Mitbestimmung) se exige, de acuerdo a esas normas fundamentales, una forma absolutamente precisa de colaboración. Todos los que están principalmente concernidos por las decisiones de la empresa, deben por eso mismo participar en la formación de esas decisiones. Entre éstos se encuentran los trabajadores, ya que no es posible reducir el hombre que trabaja a 'factor' de la producción. Los propietarios, sobre todo los poseedores de participaciones del capital, están interesados en el resultado de la empresa, más que en la realización económica misma: miran a la empresa como una construcción económica con ciertas expectativas de beneficio. También los trabajadores están vinculados al resultado de la empresa en forma de salario. Pero, más allá de él y de modo muy diferente al de los partícipes del capital, a los trabajadores les concierne y afecta el modo de realización de la actividad económica misma en la empresa y en el centro de trabajo, como una parte del campo de juego de sus vidas. Para los trabajadores, impedir la arbitrariedad y desarrollar, en su vida del trabajo y en sus derechos de par-

participación, la configuración de su propio destino, es de una importancia elemental y decisiva. Ahí radica el fondo de la exigencia de cogestión, que es, en principio, independiente de las formas de propiedad, del nivel de los salarios y de las otras condiciones materiales. He ahí por qué la cogestión no puede ser sustituida por la copropiedad"

(250). 3) La función de empresario-función de poder - sólo es legitimable como tal poder, a partir de esos dos grupos que lo transmiten y controlan para la realización responsable de los objetivos de la empresa: "Los intereses y grupos que, constituyen esencialmente la empresa, son dirigidos y aunados por los que realizan la función de empresarios. Estos, como auténticos detentadores del poder de dirección, tienen que recibir su legitimación de ambos grupos, para que ese poder quede realmente comprometido en una realización responsable y fiel". (251). 4) Además de los intereses privados de esos dos grupos, hay en la empresa un interés social público, un auténtico poder social: "Los grupos de los trabajadores y de los propietarios de participaciones de capital son los principales concernidos por las decisiones empresariales. Pero cada empresa, sobre todo la gran empresa es algo más que un asunto de los que en ella trabajan o de los partícipes del capital invertido en ella: la empresa es algo de la sociedad total, que define frecuentemente el destino de millares de familias, que configura el rostro y el horizonte de regiones enteras y que influye esencialmente la

-----  
(250) DGB-Vorstand, Mitbestimmung. Eine Forderung..., op. cit. pg. 20.

(251) DGB-Vorstand, Mitbestimmung. Eine Forderung..., op. cit. pg. 20.

política de los municipios, tanto como influye la existencia de muchos proveedores y trabajadores. Esta realidad objetiva debe también contar, junto con los intereses del capital y del trabajo, en la estructuración institucional de la empresa" (252). 5) Consecuencia esencial de todo esto, es que se impone una nueva y distinta reconstitución del poder de la empresa: "todo ello queda conscientemente vinculado a un cambio del reparto del poder. A los partícipes del capital y a sus representantes, hasta ahora únicos decisores, se les quita el poder de dominar a los hombres que sólo se funda en un derecho de propiedad que únicamente puede justificar el dominio de las cosas" (253). 6) Ese nuevo reparto no significará sin más la "paz social" ni una estructura simple y elemental. La empresa, aún racionalizada institucionalmente, seguirá penetrada por una realidad objetivamente ambigua, constituida por la relación integración/conflicto esencial a toda sociedad "los intereses de capital y trabajo, están, por un lado, en relación de complementación (...); pero, por otro, en relación de conflicto. De ambas relaciones, surge la estructura específica de poder en la gran empresa"(254).

Como se ve, el análisis sindical alemán del poder empresarial por parte obrera, es una concepción del poder obrero compartido, no de un poder total y exclusivo (255). Esa pos-

-----  
(252) DGB-Vorstand. Mitbestimmung.-Eine Forderung..., op. cit. pg. 20.

(253) DGB-Vorstand. Mitbestimmung.-Eine Forderung..., op. cit. pg. 21.

(254) DGB-Vorstand. Mitbestimmung.-Eine Forderung..., op. cit. pg. 21.

(255) Schneider und Kuda, Mitbestimmung..., op. cit. pg. 87-178.

tura es consecuencia de la nueva situación alemana. En un principio, el programa sindical de Munich de 1949 quiso ser la vuelta a la ideología sindical de los sindicatos libres de la ADGB anteriores al nazismo (el poder total obrero), aprovechando para ello la situación de la inmediata postguerra alemana en la que la fuerza sindical se revelaba el factor decisivo de la reconstrucción alemana.

Pero ya en 1963, con el programa de Düsseldorf, la situación había cambiado profundamente. El Wirtschaftswunder alemán había colocado a la economía alemana en una situación holgada y estable. El programa de Düsseldorf aceptó entonces un cierto deslizamiento del centro de gravedad de la Mitbestimmung desde la economía política total a la empresa (Unternehmen) y al centro de trabajo (Betrieb). No se trataba, por supuesto, de una renuncia a la cogestión supraempresarial (die sog. überbetriebliche Mitbestimmung): el programa de Düsseldorf insistirá en una extensión de la cogestión de los trabajadores "para hacer participar equitativamente a todos los ciudadanos en la formación de la voluntad económica, cultural y política". Pero al tiempo, los sindicatos alemanes del DGB habían hecho la opción de aceptación sin reservas del nuevo Estado alemán "democrático y social" acogiendo las condiciones fundamentales de éste: una economía decididamente de mercado (lo que, por otra parte, hace más urgente la cogestión en la empresa, pues las empresas son los centros de decisión a través de los cuales se forma el mercado) y un orden sindical democrático, cuyo objetivo último no es, por supuesto, la caída violenta del nuevo orden existente, aunque

tampoco sólo la maximación de los salarios, sino la participación responsable y eficaz en la nueva sociedad libre, con la representación primaria de los intereses de los trabajadores, pero también con la conciencia de ser al tiempo parte constitutiva e integrante del nuevo orden democrático (256). Ese orden democrático, para poder serlo, no puede dejar de estar todo él penetrado por la cogestión: cogestión en este caso de la economía general (die sog. überbetriebliche Mitbestimmung, die gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung) en la que se inscriben las empresas. Los sindicatos alemanes no han renunciado a ello (257), incluso han presentado un modelo institucional "dentro del respeto del orden constitucional", "de la responsabilidad universal de Gobierno y Parlamento" como "fronteras que son del poder obrero en cuanto tal" (258), y justamente lo hacen en función del análisis clásico socialista bien conocido de la constitutividad política de los intereses económicos y de la inseparabilidad de la esfera privada y la esfera pública, de la sociedad civil y de la sociedad política, de la sociedad y del Estado (259). Lo que no quita que hoy por hoy, el tema prioritario sea la conquista democrática -paritaria- de la empresa.

-----

- (256) Cf. DGB-Bundesvorstand, Mitbestimmung.- Eine Forderung, op. cit., pgs. 9-11. Cf' también Schneider und Kuda, Mitbestimmung..., op. cit. pgs. 179-219.
- (257) Wir verzichten nicht auf Mitentscheidung: Neue Konzeption des Deutschen Gewerkschaftsbundes für eine Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich. En: Welt der Arbeit, 14-12-1969.
- (258) Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich. Ro-neotipado por el DGB, Dusseldorf, 3 marzo 1971. Los entrecomillados son del apartado I: Grundsätze.
- (259) Cf. Wilhelm Kaltenborg, Über die Notwendigkeit gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung: Bemerkungen zum Verhältnis von Gesellschaft und Staat. En : Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 9, 1971, pgs 521-535.

Planteado el problema así, quizás nadie haya expuesto mejor que Nell-Breuning, en qué consiste la nueva concepción de la empresa (260).

El libro de Nell-Breuning se abre ante todo con una introducción que quiere fijar el sentido de la Mitbestimmung. Para Nell-Breuning, el problema del mundo industrial moderno no coincide con la lamentación del XIX de, "la separación del trabajador de los medios de producción" (261). Esa separación no es consecuencia de la estructura capitalista sino simplemente de la estructura industrial moderna que nació con la división del trabajo. El problema, pues, está no en la separación inevitable del trabajador con respecto a los medios de producción, sino en la injustificada identificación del poder con la propiedad de los medios de producción. El trabajador no se aliena por sentirse lejos del producto total (versión romántica y decimonónica del problema) sino por tener que depender de (y obedecer a) poderes que representan intereses distintos y contrarios a los suyos.

Determinado así el problema, Nell-Breuning opina que es preciso distinguir en la empresa dos planos diferentes, especialmente claros en el idioma alemán: la empresa (Unternehmen) y el centro de trabajo (Betrieb). El centro de trabajo es una

-----

(260) Oswald von Nell-Breuning. Mitbestimmung. Europäische Verlagsanstalt. Colección Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Frankfurt am Mein, 1969.

(261) Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung..., op. cit. 9ss.

unidad técnico-organizativa. La empresa, en cambio, es una unidad juridico-económica (262). En el centro de trabajo, la dependencia-y la obediencia- son una realidad necesaria, nacida justamente de la división del trabajo y contra la cual ningún obrero ni ningún sindicato puede razonablemente rebelarse, independientemente de los elementos de Mitbestimmung que pueden y deben allí introducirse.

El problema entonces - problema de un poder que se impone - salta al plano de la empresa (Unternehmen) donde, en fin de cuentas, nace ese poder.

Tres posibilidades ve Nell-Breuning de configuración de ese poder, supuesta la necesaria cooperación - como realidad técnica inevitable - de capital y trabajo: 1) que el capital contrate y mande al trabajo (situación actual de la empresa capitalista) 2) que el trabajo contrate y mande al capital (empresa que Nell-Breuning califica de "laboristisch") 3) que ninguno de los dos mande y contrate al otro sino que de ambos surja un poder nuevo compartido: esa es la situación

-----

(262) Seis son los planos según Nell-Breuning de la co-gestión (Mitbestimmung) a) el del sitio del trabajo (Arbeitsplatz), b) el de Betrieb, c) el de la empresa (Unternehmen), d) el de la rama de producción, e) el de la economía nacional y f) el de la economía internacional. Los planos b) y c) son llamados, mal llamados para Nell-Breuning, en alemán la "betriebliche Mitbestimmung". Los tres últimos planos forman la llamada überbetriebliche Mitbestimmung. Para todos los problemas de terminología, cf. Oswald Nell-Breuning, Mitbestimmung..., op. cit., pgs. 17-52 y en particular la nota 1 de la pg. 21.

de la Mitbestimmung (263).

Para Nell-Breuning sólo la primera solución es capitalista. Las soluciones segunda y tercera son claramente superadoras del capitalismo. La segunda solución - la laborista - es, para Nell-Breuning, seguramente la mejor, pero en el actual estado de cosas no le parece viable (264). Por ello, él escoge la tercera, la de la Mitbestimmung.

Si Nell-Breuning utiliza el término de Mitbestimmung (término que es incluso el título de su libro), no es porque sea el ideal (para Nell-Breuning está lleno de equívocos) sino porque de hecho se ha impuesto en la realidad del lenguaje. Para Nell-Breuning el término que debiera usarse es el de constitución de la empresa (Unternehmensverfassung). En todo caso, ese es el tema que trata el libro de Nell-Breuning.

De lo que se trata entonces es de analizar la constitución del poder de la empresa. Nell-Breuning piensa que, contrariamente a la fórmula utilizada en Alemania de introducir el trabajo en los órganos de la sociedad de capitales (porque no se ha sido capaz de pensar más imaginativamente), habría que organizar la constitución de la empresa independientemente del modo como se organicen y constituyan los dos grupos de los que surgirá el poder empresarial: los poseedores de capital (socie-

-----  
(263) Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung..., op. cit. pgs. 6-7. Cf. también a propósito de este punto las pgs. 53-82.

(264) Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung..., op. cit. pg. 52.



dad de capitales) y los trabajadores (instituciones del personal y sindicatos).

Establecidas así estas premisas, Nell-Breuning toma de la actual configuración jurídica de la sociedad anónima alemana, un modelo para la configuración de los órganos de la empresa constituida. Estos serían tres: una Asamblea de empresa (Unternehmensversammlung) un Consejo de empresa (Unternehmensrat) y un órgano directivo (Unternehmensleitung).

La asamblea general - verdadero organismo soberano de la empresa - debería tener un número igual de representantes del trabajo y de representantes del capital, los dos grupos inmediatamente concernidos por las decisiones de la empresa. Para la elección de los representantes del capital en la Asamblea de empresa, Nell-Breuning no duda: la sociedad de capitales, en cualquiera de sus órganos (Junta de accionistas, Consejo de vigilancia o Vorstand) puede hacerlo sin problemas. Para la elección de los representantes del trabajo, se podría pensar en todo el personal, en los Betriebsräte (Consejos de centro de trabajo) o en el Gesamtbetriebsrat (Consejo central de empresa). En todo caso, Nell-Breuning piensa que tienen que intervenir los sindicatos, al menos los sindicatos representados en la empresa. "La Mitbestimmung - y por ello también la constitución de la empresa - es difícilmente imaginable sin una participación sindical" (265). La razón de esta desigualdad de trato radica en que "el trabajo tiene en los sindicatos su re-

-----

(265) Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung., op. cit. pg. 92.

presentación natural. El capital en cambio, no tiene representación natural alguna, además de que claramente no la necesita" (266).

Además de esos dos grupos de intereses, Nell-Breuning piensa que, en la empresa, también hay un interés de la colectividad. De ahí que a la Asamblea de empresa deban venir también representantes de ese tercer interés público. Ahora bien, como hoy por hoy, en ningún sitio se perfilan con claridad operativa los concretos portadores de ese interés (los verdaderos electores de esa tercera representación), Nell-Breuning piensa que, por el momento, el mejor modo de asegurar la elección de esos "weitere Mitglieder", es elegirlos por los miembros de la Asamblea de empresa que representan a los dos grupos primitivos del trabajo y el capital.

El consejo de empresa, para Nell-Breuning, representaría con respecto a la empresa lo que representa el Consejo de vigilancia (Aufsichtsrat) del Derecho Comercial con respecto a la sociedad de capitales. Su tarea sería, pues, la de nombrar a la dirección y controlar su poder de gestión.

Naturalmente deben estar representados en el Consejo de empresa los intereses del capital, los del trabajo y los del tercer interés que aparecía en la Asamblea de empresa a través de los miembros neutrales elegidos por los dos grupos primitivos: el interés público. Pero para Nell-Breuning, hay una

-----

(266) Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung..., op. cit. pg. 93.

diferencia esencial entre el Consejo de empresa que él propone y el Consejo de vigilancia existente en las empresas mineras y siderúrgicas sometidas a la ley de la cogestión cualificada del 51. En su modelo, existe una asamblea de empresa cuya composición está determinada por la relación esencial de oposición de intereses, asamblea de empresa que no existe en el modelo de la ley alemana del 51. Por ello, en el Consejo de empresa de Nell-Breuning puede y debe darse ya una cierta integración ("Halbintegration"), que, en el tercer órgano, la dirección de la empresa (Unternehmensleitung) debe llegar a ser una total integración ("Vollintegration") conformemente a la unidad que se exige para las tomas de decisiones en las que se realiza la función empresarial. Para ello, Nell-Breuning propone que para la elección de los miembros del Consejo de empresa sea precisa una mayoría cualificada (lo que supone que cada representante del capital o del trabajo tenga que contar, además de con la mayoría de los votos de sus representados, con algunos votos de sus "enemigos en la Asamblea"). Para la elección, en cambio, de los miembros de la dirección, Nell-Breuning exige, no la mayoría de votos del Consejo de empresa sino la mayoría de votos de cada grupo representado en el Consejo de empresa, como único modo de poder tener una dirección unitaria, eficaz y capaz de representar sólo el interés general de la empresa. El mismo Nell-Breuning resume claramente su pensamiento: "Volviendo la vista hacia atrás, a los tres órganos propuestos de la empresa "constituída", el pensamiento conductor que en ellos se revela es una medida, cuidadosamente graduada, de integración que sube de la Asamblea de empresa hasta la dirección pasando por el Consejo.

En la Asamblea de empresa, están, frente a frente, ambas partes sociales, capital y trabajo, como grupos fuertemente divididos, donde sólo los llamados "weitere Mitglieder" como representantes del interés público, pueden realizar un papel de mediador. En el Consejo de empresa entran ambas partes sociales y aparecen todavía como tales; sin embargo, como consecuencia de que para su elección se exigía una mayoría cualificada, ningún miembro del Consejo de empresa puede apoyarse exclusivamente sobre el lado que él representa sino que debe ser apoyado también por la parte contraria. Y en fin, en la dirección de la empresa, ya no están representados los intereses específicos del grupo. Libre así de estas ataduras, la dirección está exclusivamente vinculada al interés de la colectividad, es decir, al interés común de la empresa" (267).

A mi juicio, toda la construcción teórica de Nell-Breuning se basa sobre la denuncia de una confusión histórica, que se perpetúa peligrosamente aún en la mentalidad actual: la confusión del concepto funcional de empresario (en el sentido schumpeteriano del término) y el concepto sociológico de empresario (el propietario o el manager, pariente adoptivo-Wahlverwandt-del propietario). Ya analicé antes cómo Marx, en el tercer libro del Capital, se esforzó por hacer una distinción análoga, si no es la misma. Para Nell-Breuning en todo caso (y pienso que para todo pensamiento auténticamente socialista) la distinción dicha es la cuestión capital.

-----

(267) Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung..... op. cit. pg. 96.

¿Puede darse en la realidad una distinción tan neta? Nell-Breuning piensa que sí, y precisamente porque la figura clave de la empresa es el empresario, en el sentido auténtico (funcional) del término. Por ello Nell-Breuning piensa que cuando los empresarios se oponen a la cogestión, lo que hacen es interpretar mal su verdadero papel. Una oposición empresarial (no patronal) a la cogestión sólo sería posible en el caso de los malos empresarios o si no se ha sido capaz de superar la ambigüedad del lenguaje corriente (268). Desde el lado obrero piensa Nell-Breuning que sucede algo análogo. El "enemigo" natural del obrero es el capitalista, no el Arbeitsgeber (empleador) que es sólo su "partner", y, mucho menos aún, el dirigente de empresa. Lo que sucede es que históricamente ambas figuras han estado siempre confundidas en una única persona. Pero para Nell-Breuning no se trata entonces de una categoría natural sino de una categoría histórica que puede -y debe- cambiar, si se es capaz de pensar la realidad de la empresa tal como es, independientemente de cómo la hayamos construido en una civilización concreta, la capitalista, heredera de la tesis histórico-política del origen patrimonial del poder.

Esa construcción ha sido de hecho bipolar (de propietario-obrero: o a lo más, de propietario que compra a un dirigente que, a su vez, compra a unos obreros). La realidad en sí es tripolar: un hombre o un grupo de hombres, con voluntad e imaginación, necesitan medios de producción (Produktionsmitteln)

-----

(268) En definitiva, no se olvide que si la ciencia no es sólo un lenguaje bien construido, como pretende un cierto positivismo nominalista, ciertamente el lenguaje bien construido es un presupuesto necesario de la ciencia.

y fuerzas de trabajo (Arbeitskräfte) que trabajen con esos medios. Los que aporten una y otra cosa -y precisamente por aportarlas- conceden al empresario un poder, poder que consiguientemente no es un poder anónimo ni absoluto, sino todo lo contrario: un poder funcional y recibido de otros, ante los que tiene que responder, porque esos otros son la -fuente última de su poder y su control natural.

Por ello Nell-Breuning pretende una aplicación empírica de esta teoría sólo a determinadas empresas. Para Nell-Breuning una teoría de la empresa sólo es aplicable, hoy por hoy, a la gran empresa. Para la pequeña empresa, Nell-Breuning só lo pide la Mitbestimmung del centro de trabajo (Betrieb), limitada por la libertad de decisión empresarial (del Unternehmen). ¿Es esta postura inconsecuente? Nell-Breuning piensa -que no. Para Nell-Breuning "el punto de vista del todo o nada puede ser consecuente e incluso aparecer como heróico, pero en la realidad es negativamente utópico (Weltfremd) y doctrinario" (269). La razón última de esta distinción es clara: la pequeña empresa vive del crédito personal del empresario-propietario. Pretender separar entonces la empresa del empresario, mientras subsiste la responsabilidad personal de éste, es privar a aquélla de su sistema nervioso. En la gran empresa, en cambio, no hay responsabilidad personal del propietario. Separar en ella la empresa del empresario es sólo la operación normal de la vida de cortar el cordón umbilical. Por ello, el problema de la empresa sigue en pie, incluso cuando

-----

(269) Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung... op. cit. pg. 48.

se trata de empresas de capital estatal (270).

-----

(270) El caso noruego (y algo parecido podría decirse de los demás países escandinavos) es en este sentido revelador. El análisis noruego es claramente una consecuencia de la ideología socialista. Hasta el período 1963-1965, la línea ideológica socialista noruega se había concentrado en tres dimensiones políticas: 1) política social de bienestar colectivo (donde la salud y el empleo fueron los temas mayores). 2) Política de reconstrucción nacional después de la guerra. Y 3) política planificadora como instrumento de gestión socialista, a base de un plan que se desarrollaba en dos planos, uno a corto plazo (cuatro años, los años de una legislatura) y otro, a largo plazo, para fijar objetivos, políticas y medios de un modo globalmente coherente.

Después de todo ello, el tiempo hizo clara una cuarta dimensión necesaria y más moderna de esa política socialista: la democracia económica. La constatación de la imposibilidad de un plan manteniéndose la vieja dirección privada de la economía, reforzó el sentimiento claro del partido socialista y de la Confederación Sindical de la imposibilidad, a la larga, de una vía intermedia entre capitalismo y socialismo, una vez despejados los problemas inmediatos y cotidianos del ciudadano con las tres dimensiones anteriores de la política social socialista. Se impuso, pues, en el centro de la reflexión, el tema de la empresa y de su reorganización sobre bases diferentes a la capitalista.

El verano del 63 fue un momento privilegiado de esa reflexión. Ya el gobierno de coalición burgués, con un primer ministro conservador, consecuencia de la huelga a que me refiero en esta nota había prometido, durante las cuatro semanas que duró hasta las elecciones municipales de otoño, que volvieron a entregar el poder a los socialistas, un aumento del influjo del trabajo en la empresa estatal. La vuelta de los socialistas al poder supuso la creación de la comisión Aspengren. El informe de esta comisión proponía, para las empresas de capital totalmente estatal y de más de doscientos trabajadores, la creación de una Asamblea democrática de empresa, con poder de decisión económica, y constituida, en un tercio de sus miembros, por trabajadores de la empresa.

Los partidos fueron también adoptando tomas de postura. Desde la derecha, los conservadores ampliaban la democracia de la propiedad privada (la vieja fórmula del accionariado obrero) y aceptaban una mejora de la colaboración capital-trabajo en el centro

de trabajo, siempre que el camino para esa reorganización no fuese impuesto por la ley sino libre (a través de la negociación colectiva de base convencional por tanto), tal como exigían la Federación Noruega de la Industria y la Unión Noruega de Patronos. Los liberales, por su lado, aceptaban el poner en manos de los trabajadores la reorganización del centro de trabajo y admitían una cierta voz obrera en la empresa, a través de un representante suyo enviado a los órganos de dirección.

Desde la izquierda, en cambio, el Partido Popular Socialista preparó un proyecto de reforma que concedía una clara mayoría al trabajo en los órganos de decisión de las empresas, tanto privadas como públicas. Por su parte el Partido Laborista y la Confederación sindical programaron un proyecto ambicioso, que asignaba como objetivo a la acción sindical la consecución de la democracia en la empresa, por todos los medios, incluso los políticos de imposición por ley. Según este plan, la acción socialista se desarrollaba en tres dimensiones complementarias: 1) una política convencional de aumento progresivo del influjo de los trabajadores en la empresa, 2) la continuación de ese esfuerzo negociador hasta la meta de la cogestión, y 3) la reorganización total del centro de trabajo y de la empresa, a partir de la constatación de que la empresa capitalista se había sobrevivido a sí misma y de que se imponía como necesaria absolutamente la constitución de una Asamblea democrática en las grandes empresas, tanto privadas como públicas.

El Arbeiterbladet (periódico común al partido laborista y a la Confederación Sindical) introdujo en su propia organización la propuesta de la Comisión Asprengen. El gobierno, por su lado, presentó al Parlamento un proyecto de ley de reforma de la empresa. Pero las elecciones de septiembre que dieron el poder a los partidos burgueses después de treinta años de poder socialista, dieron al traste con el proyecto y paralizaron, por el momento la fiebre de reforma y de análisis de la empresa.

Cf. Aake Anker-Ording, Betriebsdemokratie: Wege zur sozialistischen Gesellschaft in Norwegen, Europäische Verlagsanstalt, Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Frankfurt am Main, 1969. La política noruega de los sindicatos sobre la empresa se concentra entre los años 63 y 65. El verano del 63 fué el verano de la huelga política de Kings Bay en Spitzbergen, que cuestiona la capacidad de la dirección estatal de la empresa, con ocasión de los veinte mineros muertos. El año 65 fué el año de la caída del gobierno socialista, después de treinta años ininterrumpidos de poder, con las elecciones de Septiembre que dieron el poder a los partidos burgueses.



## 2.- El análisis francés.

El análisis alemán (y nórdico), de origen sindical de las ideologías socialistas de la empresa, era, en el panorama clásico de la historia contemporánea de las ideas sociales, un análisis único. La tradición sindical anglosajona que podía ser análoga a la tradición germanonórdica en cuanto a su contenido (la común pertenencia a la CISL es un signo de ello) no es una tradición sensible, por razones históricas fáciles de comprender - básicamente por su herencia liberal contractuista - a un tratamiento institucional de ese contenido. Y, por otro lado, la tradición sindical latina, ideológica y conflictiva, de sindicatos enfeudados con el análisis o la mística marxistas, es una tradición alérgica al tema de la empresa. Para esta tradición, el tema de la empresa - tal como ya lo he analizado más arriba (271) choca con la visión dogmática del marxismo ortodoxo, que vé en la exacerbación del conflicto de la economía contractual - en la negación de la integración institucional de la empresa - el camino para la construcción de una sociedad socialista última, sin clases ni explotación posible, tal como aparece en la utopía revolucionaria marxista (dando a la palabra utopía su sentido rigurosamente técnico).

Han tenido pués, que pasar acontecimientos importantes

-----

(271) Cf. supra, Sección 1, cap. 2 de esta misma parte.

en la vida sindical de hoy - Mayo del 68, sobre todo (272) - para que una Confederación Sindical francesa de corte latino, la CFDT, se haya sentido obligada a abordar directa y explícitamente el tema de la empresa, esbozando una teoría que es, al tiempo, un proyecto político de la democracia industrial de la empresa.

La trayectoria histórica de la CFDT la preparaba a ello. Cuando el año 64, la CFTC (Confederación francesa de trabajadores cristianos) cambiaba, en su Congreso extraordinario de noviembre, sus siglas de origen por las actuales siglas de CFDT (Confederación francesa democrática del Trabajo), lo que pretendió era consagrar oficialmente un cambio de fondo de su filosofía sindical, tal como se había operado segura y progresivamente: la negativa a todo enfeudamiento confesional directo e indirecto, que le impusiera desde lo alto ideología y modelos operativos, y la búsqueda consciente de un camino autónomo y revolucionario sacado del análisis de la realidad y de

- 
- (272) "Se puede decir sobre estos dos puntos, métodos de acción y autogestión, que nosotros nos habíamos adelantado por el camino de mayo 1968 y que mayo 1968 ha confirmado nuestras posiciones anteriores. Pero era con todo muy insuficiente. Porque, por un lado, en las posiciones anteriores había un cierto número de ellas, y hablo de la autogestión que eran posiciones de algunos militantes inspirados por una especie de acto de fé en el movimiento obrero. Como decía Krumnow hace un instante, se pensaba: 'todas las demás vías están cerradas, la vía de la democracia debe ir hasta allá'. Pero no había eco. ¿Dónde estaban las aspiraciones de los trabajadores, de las fuerzas que hablábamos y a las que nos referíamos? Parecíamos sin fuerza. Y mayo 1968 ha sido desde este punto de vista, algo formidable que ejerce aún su influencia. Todos hemos reencontrado, de algún modo las aspiraciones a las que incesantemente apelábamos sin encontrarnos demasiado con ellas: aspiraciones de locos. Antes se decía que no era verdad el fin de las ideologías, contrariamente a lo que pretendían un buen número de sociólogos de fuera, se

su praxis sindical independiente de cualquier partido. Pero si este camino alejaba a la CFDT definitivamente de cualquier tentación de analizar la empresa desde el modelo "moral" de la doctrina social pontifica que analicé más arriba, la alejaba también de la tentación del centralismo de los sindicatos enfeudados con el modelo político leninista o estalinista, del centralismo opuesto a la autogestión obrera que Lenin calificó de anarco-sindicalismo, tal como también ya he analizado (273).

Este camino independiente llevaba a la CFDT a la búsqueda de un modelo de "sociedad democrática que lleva a los ciudadanos y a los trabajadores a participar, por medio de sus instituciones, como hombres libres y responsables" (274), o dicho de otro modo, a "la búsqueda de un socialismo democrático (que

-----  
decía que sólo había un endormecimiento superficial de la contestación obrera. Lo decíamos, pero lo decíamos un poco para tranquilizarnos, no estábamos profundamente convencidos por la realidad, por los hechos de todos los días. Y de pronto, de una vez, esta contestación ha aparecido y se ha roto el velo". Edmond Maire, en la C.F.D.T., Seuil, París, 1971, pgs. 170-171.

(273) "Mayo del 68, fué también la revancha de la imaginación contra la rutina de la acción directa de las masas contra la duda que pesaba sobre la combatividad obrera. En nuestra organización, se puede decir que la ausencia de dogmatismo ha dejado libre curso a las ideas surgidas de la acción y coherentes con las aspiraciones del momento". Albert Détraz en La CFDT, op. cit. pg. 173.

(274) Rapport del Congreso Confederal extraordinario de 1964. En la CFDT, op. cit. pg. 13.

obliga) a profundizar el contenido democrático de la sociedad anticapitalista pero no totalitaria que hemos proyectado" (275).

Alejada así la CFDT, por un lado, de toda obediencia a un modelo político dado (276), y en oposición directa y combativa "contra todas las formas de capitalismo y de totalitarismo" (277) para que "la lucha de clases no desemboque en una dictadura del proletariado" (278) sino en "una sociedad que se dé a sí misma como objetivo esencial y único el hacer que, en su seno, el hombre pueda construirse a sí mismo" (279), y comprometida, por otro lado, la CFDT en la búsqueda de "la realización de un reparto y de un control democrático del poder económico y político" (280), "sacando, de la certeza de que el mundo obrero es, en buena medida, dueño de su destino, la voluntad de construir una sociedad sin clases, ordenada en

-----  
(275) Eugène Descamps, en el Prefacio de la CFDT, op. cit. pg. 13.

(276) Cf. la resolución sobre la incompatibilidad de mandatos sindicales y políticos del Congreso Confederal de 1946: en la CFDT, op. cit. pgs. 62-63.

(277) Cf. Artículo 1 de los estatutos de la CFDT redactados en el Congreso Confederal extraordinario de 1964.

(278) Albert Détraz, en la CFDT, op. cit. pg. 176.

(279) André Jeanson, en la CFDT, op. cit. pg. 175. André Jeanson insiste en un paréntesis en esta expresión: "Sabemos -dice- que es una expresión un poco nueva, la construcción del hombre por él mismo" (el subrayado es suyo).

(280) Cf. Art. 1 de los estatutos de la CFDT en su redacción del Congreso Confederal extraordinario de Noviembre 1964.

función del hombre de base, del 'hombre de la manivela' y donde la jerarquía de funciones no dependerá más que de las tareas que se realizan" (281), un día u otro, la CFDT tenía que enfrentarse con el tema de la empresa desde un análisis socio-económico de ella. Y así ha sido (282). "Por una democratización de la empresa en una perspectiva de transformación social y de auto-sugestión" ha sido el leitmotiv del tema puesto a discusión en el 35 Congreso Confederal de mayo 1970 (283).

-----

(281) Cf. el rapport del Congreso Confederal de 1953. En la CFDT op. cit. pgs. 43-44.

(282) "Se trataba para mí y para los equipos que han trabajado conmigo, de intentar reunir todo lo que se había hecho, en la organización, sobre todo desde 1964, en materia de reflexión y de experiencia sindical, incorporándole toda la riqueza de mayo del 68, en torno al tema: perspectivas y estrategia". Así contesta André Jeanson que presentó el rapport de Perspectivas y Estrategia en el Congreso de mayo del 70 a Jacques Julliard que le pregunta sobre el objeto y el alcance de ese rapport. (En la CFDT, op. cit., pg. 177). Ya del 30 Congreso Confederal de 1959, dedicado a la "Planificación democrática", planificación en la que se inscribirá el tema de la empresa del 35 Congreso Confederal de mayo de 1970, ha dicho Gilbert Declercq: "lo importante de 1959 fué el paso de un análisis 'moralista' de la sociedad industrial a un análisis 'político' de la realidad de esta sociedad" (En la CFDT, op. cit. pg. 161). Y André Jeanson explica así el impacto de mayo del 68 en el Congreso extraordinario de mayo del 70: "Yo creo que, en cierto modo, mayo del 68 nos cogió a todos desprevenidos, tomando a la letra lo que decíamos. (...). Así los términos eran utilizados por nosotros sin profundizar el análisis de su contenido, por una especie de intuición que nos hacía pensar que expresaban en definitiva el fondo de nuestro pensamiento. Esto es, por otro lado, una especie de método pedagógico propio de la organización, que consiste en lanzar palabras, en aceptarlas como tales palabras y en tomarlas enseguida y poco a poco a nuestro cargo, profundizándolas, concibiendo sus aplicaciones, viviéndolas y realizándolas" (En la CFDT, op. cit. pg. 174).

(283) Ese es el título del informe anejo al rapport Perspectives et Stratégie que se discutió en el Congreso y que es un trabajo de equipo redactado bajo la responsabilidad de Edmond Maire, miembro del Bureau Confederal de la CFDT. El informe ha sido publicado en un número especial, el n° 1275 B de Enero de 1970, del

El planteamiento coincide, en buena parte, con la inspiración de la tradición sindical alemana: "Hacer que la democracia franquee las puertas de la empresa: tal es la voluntad de la CFDT. Porque se trata de una de las aspiraciones fundamentales de los trabajadores, de un objetivo permanente de la lucha del movimiento obrero. Después de mayo-junio del 68, esa voluntad nos penetra más que nunca. Se trata, para nuestra Confederación, de ser capaz de llevar a su término la lucha por la democratización de la empresa y por la autogestión"

(284)

Aparentemente, y en una primera aproximación al tema, insinuada netamente en la última palabra de la frase citada, la CFDT parece oponerse al análisis de la empresa, tal como lo hace la actual Confederación Sindical Alemana (la DGB) y, desde luego, al tema clásico de la reforma de la empresa, aunque fuer

-----

Semanario cefedista Syndicalisme y en él me apoyo para buena parte de mi análisis. Los otros tres apoyos bibliográficos que me sirven de base para mi análisis son: 1) el documento "Perspectives et Stratégie: Document d'orientation adoptée à l'issue de la discussion du rapport 'Perspectives et Stratégie' présenté par André Jeanson, président de la CFDT au 35e Congrès Confederal (6-10 mai 1970)" incluido en el libro tantas veces citado de Seuil, Politique, la CFDT, Paris, 1971, pgs. 125-141. 2) La segunda parte de este mismo libro de Seuil, Politique, "Ce que nous sommes" que recoge una mesa redonda de un buen número de responsables cefedetistas bajo la dirección de Jacques Julliard (ibidem, pgs. 143-184). 3) El documento "Les syndicats et la participation des travailleurs à la prise de décisions" redactado por la CFDT (1.3.71) para la mesa redonda internacional organizada por la Confederación de los Sindicatos Yugoslavos en el II Congreso de Sarajevo, n° 16-17, Juil-Oct. 1971, pgs. 129-142.

(284) Syndicalisme, op. cit., pg. 3. El subrayado es mío.

sólo por la existencia de la corriente francesa neocapitalista (285) de inspiración gaullista de la reforma de la empresa, que quedó analizada en el anterior capítulo. Para la CFDT, dada la capacidad del capitalismo desarrollado "de adaptarse a las presiones ejercidas por el sindicalismo y la democracia política para conseguir una progresiva y continua mejora de la condición material y jurídica de los trabajadores, se trata de evitar que, aceptando reformas, la sociedad presente refuerce su estructura de poder capitalista y tecnocrático" (286).

Por eso, para el análisis de la CFDT - y de ahí su actual oposición a la posición actual del sindicalismo y del socialismo alemanes - "la cogestión es una falsa pista" (287). Por tres tipos de motivos. Uno de tipo concreto y francés, sin especial interés para el tipo de análisis que ahora hago: "en Francia hoy la cogestión no provoca la adhesión masiva y espontánea de los trabajadores" (288). Y los otros dos de orden

-----  
 (285) "En 'neocapitalista' hay evidentemente y ante todo 'capitalista'". (Syndicalisme, op. cit., pg. 16).  
 "Ninguna modificación a este sistema (el capitalismo) es capaz de responder a las aspiraciones fundamentales de libertad y de responsabilidad de los trabajadores. Por eso la CFDT le opone el proyecto de otra sociedad". (Perspectives et Strategie, en La CFDT, op. cit. pg. 130).

(286) Perspectives et Stratégie, en La CFDT, op. cit., pg. 130.

(287) Syndicalisme, op. cit., pg. 15.

(288) Syndicalisme, op. cit., pg. 15.

general y teórico, que habría que destacar más porque configuran directamente el tratamiento analítico del tema de la empresa. 1) Primero, en el actual orden de cosas de la moderna economía, la empresa "cogestionada" ya no recubre la zona del poder verdadero de la empresa, ya no es la verdadera empresa, que está en otro sitio, -alibi -, según la acertada expresión del libro citado más arriba de Maurice Combe (289). Y 2) en segundo lugar, es un contrasentido "reformular la empresa privada sin cambiar el entorno de la empresa, es decir, sin transformar la finalidad de la producción y el estatuto privado de la función de la inversión" (290). Para la CFDT, según este análisis, la empresa es, ante todo, su entorno (291). Por eso, "una reforma así (de la empresa al margen de su entorno) crearía una apariencia de poder, una ilusión engañosa, cargada de riesgos de integración, por parte de los representantes de los trabajadores, en los fines de una empresa cuyos objetivos fundamentales seguirán estando determinados por la economía capitalista. Una reforma jurídica de la empresa de este tipo, camuflaría la verdadera fuente de poder económico en un país industrial y, al frenar la contestación, retardaría la trans-

-----  
 (289) "En el presente sistema económico, el poder absoluto de la empresa es una ilusión: los elementos internos que se imponen objetivamente a ella (el crédito, la competencia...) son los que determinan sus opciones fundamentales" (Syndicalisme, op. cit., pg. 15)

(290) Syndicalisme, op. cit. pg. 16.

(291) En estas condiciones "la cogestión leal no puede significar otra cosa que la aceptación por los representantes de los trabajadores de las coacciones objetivas que necesariamente pesan sobre la empresa, por el hecho del entorno capitalista". (Syndicalisme, op. cit., pg. 16)



formación del conjunto del sistema" (292).

Pero una cosa es oponerse a una determinada forma - o reforma - de la empresa y otra es no abordar el tema de la empresa en sí. La CFDT no se opone a ello, sino que lo aborda, desbordándolo en el tema de la sociedad socialista total, dominada por tres temas mayores: la autogestión a todos los niveles (por oposición a la cogestión en la empresa), la propiedad social (por oposición a la propiedad absorbida monopolísticamente por el Estado) y la planificación democrática, tema que había sido ya objeto del Congreso Confederal de 1953 (por oposición a la planificación central y burocrática). Si con el primer tema, la CFDT desborda el análisis alemán de la empresa, con el segundo y tercer tema a quien decididamente se opone es al modelo leninista o estaliniano de sociedad socialista, tal como se expresa en los partidos comunistas clásicos, y más concretamente en la CGT francesa (293).

Por eso, si el tema de la empresa no debe limitar el tema de la perspectiva autogestionaria de la sociedad socialista total, la CFDT piensa que es difícil poder plantear operativamente el problema de la autogestión sin arrancar del tema concreto de la empresa, de la empresa real que "es a la vez el lugar primero del sometimiento del trabajador, el lugar primero de su toma de conciencia y de su acción colectiva, el terreno

-----  
(292) Syndicalisme, op. cit. pg. 16.

(293) Syndicalisme, op. cit., y Perspectives et Stratégie en la CFDT, op. cit. Passim. Para la discusión CFDT-CGT, Cf. les 9 chapitres-clé des dossiers CGT-CFDT, en TC., 11 nov. 1971, pgs. 8 y 9.

privilegiado desde el que lleva el movimiento sindical la lucha contra el capitalismo" (294). Un análisis que ofrece una perspectiva análoga a la del texto citado arriba de Combe, sindicalista éste de la CGT y sacerdote-obrero (295).

En el fondo, el planteamiento de la CFDT no deja de coincidir con el análisis histórico del sindicalismo alemán. Auto-gestión, propiedad social y planificación democrática como horizonte necesario del análisis de la empresa y condición ineludible para la democracia económica, no deja de ser, en el fondo, el horizonte buscado, en los años veinte, por la ADGB, la socialización, planificación y cogestión para la democracia industrial, que quiso recoger íntegramente el Congreso de Munich de 1949 y que el actual sindicalismo alemán, el de la DGB, sólo recortó a partir del Congreso de Düsseldorf de 1963, para aceptar la concreta situación dada alemana, la del milagro económico y de la economía social de mercado.

También son coincidentes los supuestos previos, de contenido y metodológicos, que hacen posible, en una y otra confederación, el análisis en sí de la empresa. La búsqueda cefedista, antidogmática - coherentemente con su filosofía y su historia (296) - de una sociedad socialista superadora de la desigualdad, la explotación, y, sobre todo, la alienación (297), y,

-----

(294) Syndicalisme, op. cit. pg. 7.

(295) Cf. supra, pg. 69, nota 220.

(296) "En nuestra organización se puede decir que la ausencia de dogmatismo ha dejado libre curso a las ideas surgidas de la acción". Cf. supra pg. 84, nota 266.

(297) "La primera parte del rapport quiso reunir todas las razones que conducen a la CFDT a condenar la socie-

por ello mismo, no capitalista ni totalitaria (298), es la misma búsqueda alemana que rompe, tal como lo expresa Karl Korsch, con el monopolio marxista del socialismo, como "primer paso para la reconstrucción de una teoría y praxis revolucionarias" hoy (299) e intenta "una teoría libre y socialista de la democracia industrial que se plantea como la alternativa al capitalismo organizado e intenta realmente superarlo" (300). En los alemanes hay más de Proudhon y de Bakunín que de Marx, como dicen Schneider y Kuda (301). Y en el mayo francés del 68, que está en la base del análisis de la CFDT, hay también más de la utopía que del marxismo, como bien analiza Dominique Desanti (302).

-----

dad capitalista en torno a tres temas: desigualdad, explotación, alienación, poniendo el acento sobre éste último, porque la crítica que el último tema contiene me parece la crítica más fundamental, y, sobre todo, la crítica que mejor traduce la responsabilidad y la originalidad de la CFDT". André Jean-son, en la CFDT, op. cit., pgs. 177-178.

- (298) "En la medida - y la reserva es capital - en que estos marxistas se desembaracen de las desviaciones totalitarias que desfiguran el marxismo, para reencontrar lo que después de todo es esencial, la liberación del hombre". André Jean-son, en la CFDT, op. cit. pg. 176.
- (299) Karl Korsch, Zehn Thesen uber Marxismus heute. En Alternative, april, 1965, pg. 89.
- (300) Schneider y Kuda, Mitbestimmung..., op. cit.pg. 11.
- (301) Schneider y Kuda, Mitbestimmung..., op. cit. pg. 11, supra pg. 71, nota 221.
- (302) Dominique Desanti, Les socialistes de l'utopie, Payot, Paris, 1970. En el prólogo (pgs. 5-21) se hace el análisis al que me refiero.

Y hasta es posible plantearse si la diferencia frente a la empresa, que separa a la CFDT francesa de la actual DGB alemana, se debe más a un diferente tratamiento estratégico y analítico de la empresa en "el entorno que la configura" que al análisis de la empresa en sí. Para Nell-Breuning, por ejemplo, buen intérprete del pensamiento del actual sindicato alemán, la preferencia por la empresa cogestionada sobre la empresa autogestionada (el modelo de empresa que él califica de "laboristisch" y que coincide con el proyecto estratégico cefedetista de transformar a los accionistas en obligacionistas)(303), traduce sólo un juicio de viabilidad, no un juicio de valor. Y todo el juicio negativo de Nell-Breuning sobre el talante heróico y consecuente del "todo o nada" es sólo la consecuencia de un realismo antidoctrinario y "de este mundo" (no utópico), no un análisis particularizado y teórico de la naturaleza de la empresa. La CFDT, en cambio, pensaría que lo que Nell-Breuning llama doctrinarismo es lo único realmente real, puesto que la realidad fundamental y primaria de la empresa es su entorno. He ahí, por qué - y a pesar de todo - la CFDT piensa que, como la autogestión yugoslava o la negociación contractual noruega, la cogestión alemana "falsa pista", es, con todo, una "aspiración vecina a la suya por un camino diferente." (304).

En definitiva, la verdadera originalidad del análisis de la empresa de la CFDT frente a la actual DGB estriba en que se

-----

(303) Syndicalisme, op. cit., pg. 17. Y Oswald von Nell-Breuning, Mitbestimmung..., op. cit. pg. 52.

(304) Syndicalisme, op. cit., pg. 4.

pone la esencia última de ésta no en ella misma sino en su entorno. Ello supone el paso a primer plano de los tres temas mayores de autogestión a todos los niveles, propiedad socialista y planificación democrática y el desplazamiento a segundo plano del tema ineludible pero menor de la empresa misma autogestionada, tema que, en su análisis no cobra nunca el ritmo concreto y operativo del análisis sindical alemán. Ningún análisis, pues, cabe aquí análogo al que hice del pensamiento alemán llevado de la mano de Nell-Breuning.

Este entorno, en el que esencialmente consiste la empresa, es, para la CFDT, de hecho un sistema de relaciones administrativas de mando (relaciones de poder y no simples relaciones contractuales de cambio), relaciones propias de un sistema neocapitalista dominado por grandes empresas "cuya función de producción se revela, cada vez más secundaria en comparación con las funciones de investigación, comercialización y organización interna" (305). Por eso, la CFDT piensa que "no es posible ni deseable construir hoy en detalle un modelo teórico de lo que podría ser hoy la autogestión en un país industrializado" (306). El intento que se impone es "más modesto. Consiste en fijar las grandes líneas de lo que podría ser un reparto de funciones entre las diferentes formas de organización colectiva de los trabajadores en un sistema de autogestión y en indicar, sólo al nivel de la empresa, un camino más válido para hacer progresar la democratización en

-----  
(305) Syndicalisme, op. cit., pg. 4.

(306) Syndicalisme, op. cit., pg. 4.

esta perspectiva" (307).

El tema, pues, de la empresa en concreto es el de su democratización. "Nosotros no podemos decir -afirma Eugène Des-camps, a propósito de los acontecimientos de mayo del 68- de una manera precisa: 'esta transformación será tal cosa mañana en tal caso o en tal situación' sino más bien: 'hay en la CFDT una voluntad de democratización de la empresa y de la economía, que puede revestir diferentes formas'. A la organización y a los asalariados es a quienes toca definir su forma o sus formas preferentes. En esta definición es en la que hemos trabajado desde 1968 y particularmente en el Congreso" (308).

Esa definición, resumida en tres puntos, ante todo 1) significa que ya "desde la empresa" - y no sólo en la empresa- los trabajadores de en ser dueños de su trabajo: es decir, que es preciso conquistar para los trabajadores "la responsabilidad de las decisiones esenciales de la política general de la empresa y el poder de nombrar y controlar a los dirigentes, sin transformar el sindicalismo en institución ges-

-----

(307) Syndicalisme, op. cit., pg. 4. El subrayado es del texto. Cf. también Les syndicats et la participation des travailleurs à la prise de décisions (En Autogestion et Socialisme..., op. cit. pg. 142), que continúa: "Por otro lado es de la lógica misma de este proceso decididamente orientado hacia la accesoión de los trabajadores a la responsabilidad, el contentarse, para el movimiento sindical tomado en su conjunto, con precisar la perspectiva general: planificación democrática y autogestión en un régimen de propiedad social".

(308) La CFDT, op. cit. pg. 167.

tionaria" (309). 2) lo que supone a) "un giro copernicano de los fundamentos de la autoridad y del sistema de decisión", condición necesaria para que los trabajadores puedan ser una comunidad libre y abierta al resto de la sociedad, en que consiste la esencia de la empresa (310). b) el desmontaje del principio de que "el dinero es fuente de poder sobre las personas y las cosas", hoy "relación de base de la sociedad capitalista" (311). Y c) la persistencia -"necesidad y garantía fundamental de la autogestión"- de la autonomía sindical con todas sus consecuencias (incluída la huelga), "sea cual fuere el grado de democratización conseguido en la empresa y en la economía", "por su función de contestación, de fuerza de impulsión, de control contra la arbitrariedad (...), de escuela de formación, de lugar de elaboración de la crítica social, de motor de las transformaciones" sociales) (312). 3) lo que exigirá: una sociedad de hombres "capaces de asumir libremente sus responsabilidades individuales y colectivas. Cada uno debe ser preparado para ello desde la infancia, en todos los grupos humanos y durante toda la vida con una educación que no se base sobre la jerarquía y la autoridad, por medio de una formación permanente y de una información libre y objetiva" (313).

-----  
 (309) Perspectives et Stratégie, n. 34, en La CFDT, op. cit. pg. 131.

(310) Perspectives et Stratégie, n. 36, en La CFDT, op. cit. pg. 131.

(311) Perspectives et Stratégie, n. 37, en La CFDT, op. cit. pg. 132.

(312) Perspectives et Stratégie, n. 40., en La CFDT, op. cit. pg. 132.

(313) Perspectives et Stratégie, n. 43, en La CFDT, op. cit. pg. 133.

Desde esta nueva perspectiva -la de Mayo del 68 y la del Congreso Confederal de Mayo del 70- es desde donde hay que entender la idea más participacionista de la empresa (más alemana diría o más "ambigua" como se atreve a sugerir Jacques Julliard) (314) del Congreso de 1959 dedicado a la Planificación democrática tanto del rapport presentado (315) como de las resoluciones aprobadas en él (316). Para Eugène Descamps la exigencia de "control y participación en la gestión" por parte obrera de las resoluciones del Congreso, no significa "la cogestión en el espíritu de las estructuras jurídicas alemanas, sino la convicción de que, cualquiera que sea la propiedad de la empresa, cualquiera que sea el origen de los capitales, habrá siempre en esta empresa una dirección digamos técnica y financiera" (317). Dirección que, al ser un poder, deberá ser asumida, de un modo o de otro, por los trabajadores. Porque "lo que es peligroso es el proponer una sociedad ideal sin decir al mismo tiempo cuáles serán nuestras responsabilidades" (318).

-----  
(314) La CFDT, op. cit., pg. 159.

(315) La CFDT, op. cit., pgs.84-85 y 87-88 sobre todo.

(316) La CFDT, op. cit., sobre todo las pgs. 94 y 95.

(317) La CFDT, op. cit., pg. 166.

(318) Eugène Descamps, en la CFDT, op. cit., pg. 166. "En una óptica socialista -continúa Eugène Descamps- los delegados elegidos por el personal que participen en la gestión serán, en cierta medida, corresponsables de la empresa, deberán discutir y trabajar con la dirección técnica. Gestionarán entonces juntos, mientras que otros, los sindicalistas, van a exigir, a revindicar. Y esto sea cual sea el tipo de empresa, una empresa de - capitales privados o una empresa de capitales públicos. Esta especie de ambigüedad de nuestros textos se debe a nuestro esfuerzo de conciliación de exigencias fundamentales y aparentemente contradic



Este último análisis es el que hace comprender del todo el pensamiento de la CFDT sobre la empresa, como contra distinto de la empresa del análisis alemán y de la negación de la empresa del análisis ortodoxo marxista de signo cege- tista. Alejado igualmente del primero porque es un modelo puramente reformista y del segundo porque es tributario de un "salto decisivo" que no se ve que tenga que venir y que, en todo caso, planteará problemas que no se resuelven automáticamente con la dictadura del proletariado (319), el pro yecto de empresa que vehicula el análisis cefedetista es - pensado por la CFDT como una reforma revolucionaria (320).

-----

torias del movimiento obrero: exigencia constante de un sindicalismo que debe ser contestatario para defender a los asalariados, pero que si quiere pre parar otro tipo de sociedad, tiene la obligación de interrogarse, de interesarse, de prepararse a los problemas de gestión (...). Los camaradas que hablan de autogestión hoy y que no se esfuerzan por comprender los problemas económicos de su empresa son unos bromistas. Cuando yo oigo decir actualmente "yo estoy por la autogestión, pero en el sistema capitalista y mientras estemos en él, yo no tengo por qué meterme en problemas de gestión, de mercado, yo hago la contestación permanente en el interior de mi empresa", yo me pregunto si, en caso de transformación radical, ese hombre será capaz de hacer autogestión. Si no hacemos el aprendizaje eco nómico; quién dirigirá las empresas?... Hombres salidos de las Escuelas Superiores, pero no nosotros. Y habrá una nueva tecnoestructura, pero no autogestión de los trabajadores".

- (319) "Es claro que la revolución ha comenzado ya: no se trata de esperar, para construir el socialismo, al salto decisivo. Es desde hoy, por una acción de todos los días como los sindicalistas de la CFDT quie ren preparar los caminos del socialismo". André Jeanson, en la CFDT. op. cit., pg. 179.
- (320) "El esfuerzo que se ha realizado es importante para superar el viejo dilema, espectacularmente rejuve nido en mayo del 68, de reforma/revolución. Y ello porque se ha esbozado una estrategia que se da un ob jetivo revolucionario y que espera conseguirlo crean do y utilizando al máximo las relaciones de fuerza más favorables a los trabajadores". André Jeanson,

La fórmula es ya hoy clásica en los análisis de una determinada izquierda no comunista (la del PSU francés, por ejemplo) y ha sido lúcidamente explicada por André Gorz (321). Se trata de imponer, de conseguir reformas (la de la empresa, por ejemplo) que más allá de su significado en sí (la empresa en sí), signifiquen un cambio cualitativo en las relaciones de fuerza (relaciones de poder en la empresa) capaces de facilitar nuevos saltos cualitativos cotidianos hasta la sociedad plenamente socialista (la de la autogestión, donde de nuevo se replanteará el tema de la empresa, ahora ya en forma de responsabilidad fundamentalmente) (322). En este sentido,

-----

en la CFDT, op. cit., pg. 178.

(321) Cf. André Gorz, *Le socialisme difficile*, Seuil, Paris, 1967. *Réforme et Révolution*, Seuil, Paris, 1969 y *Stratégie ouvrière et néo-capitalisme*, Seuil, Paris 1964. Para el debate actual en Europa Occidental, Cf. La Antología de Ernst Mandel, *Contrôle Ouvrier, conseils ouvriers, autogestión*, Maspero, Paris, 1973, III, pgs. 113-141. Y más en general el pensamiento que representa la revista *Autogestión et Socialisme* con personas en su comité de Dirección, como Serge Mallet, Yvon Bourdet, Daniel Guérin, Henri Lefevre...

(322) "Si las reivindicaciones y la lucha obrera (...) apuntan a la instauración de un poder obrero (...), rechazar las responsabilidades reconquistadas por la acción, equivaldría a renunciar a la democratización de la economía. La exigencia gestonaria, en formas que habría que definir, debe seguir siendo un acto fundamental de la ideología sindicalista (...). Cuando nosotros insistíamos en ello, era con la voluntad de hacer comprender que si realizamos las condiciones de un socialismo democrático, será preciso entonces que los trabajadores asuman responsabilidades". Eugène Descamps, en la CFDT, op. cit., pg. 166. De ahí, el análisis de la estrategia de la CFDT, analizada por Francis Fontaine: "Esta concepción del combate sindical que proviene directamente de mayo del 68, desemboca en el control obrero en períodos normales (tiède) y en los consejos obreros en caso de crisis. Una concepción que tiene el mérito de completar la perspectiva de una sociedad autogestionada con una estrategia profun-

la empresa es, para el análisis de la CFDT - y esto es lo que lo distingue del actual reformismo de la DGB en la posición del Congreso de Düsseldorf del 63 - un instrumento de transformación, de reforma revolucionaria para la sociedad socialista, al tiempo que algo en sí que hay que transformar, ya desde hoy, en comunidad de hombres libres y responsables, siempre que no se olvide que sólo se la puede transformar si se transforma al tiempo su entorno. En definitiva, la empresa es un trozo de democracia en y para la democracia total.

-----  
damente de acuerdo con la finalidad de la autogestión y que por ello es auténticamente revolucionaria".  
Francis Fontaine, La CFDT et l'autogestion, Autogestion et Socialisme, n° 16-17, Juil-oct, 1971, pg. 114.

CAPITULO 5: La ideología revolucionaria de la empresa  
(el anarquismo)

Marx reprochaba a Lasalle su excesiva confianza en el Estado presente. Pero Bakunín reprochó a Marx su confianza excesiva en el Estado futuro. Para Bakunín, todo Estado - presente o futuro, liberal o de la llamada dictadura del proletariado - será siempre un instrumento opresor de la humanidad, humanidad que sólo será libre liberándose de toda forma de Estado. Con una frase así, que yo resumo libremente, sintetiza Georges Lefranc la esencia última del pensamiento anarquista frente al marxismo (323).

Esta diferencia fundamental de análisis político es la que marca la diferencia del anarquismo con respecto al marxismo en la concepción de la empresa. Mientras que para el marxismo o, cuando menos, para el leninismo, la clave central es "el centralismo democrático" y todo intento de gestión directa no centralizada es "anarco-sindicalismo" (324), para el comunismo libertario y gestor del anarquismo la realidad debe cons-

-----  
 (323) Georges Lefranc, Histoire des idées sociales dans l'Europe Contemporaine. Montaigne, Paris, 1960, pg. 107.

(324) Lénine, Le contrôle ouvrier et la nationalisation de l'industrie, Editions du Progrès, Moscou, 1968, pg. 230

truirse siempre de abajo a arriba, y no de arriba a abajo. De ahí que la asociación libre en el trabajo, la gestión directa obrera de los bienes convertidos, al fin, en bienes de la comunidad, se conviertan en la base esencial de cualquier organización social no opresora, lo que nos dá al tiempo, una concepción de la empresa que no es una tercera vía, sino la única vía para una organización social que sea, al fin, verdaderamente humana.

Un documento de la dirección de la CNT española, en Julio de 1939, expresa mejor que cualquier análisis mío, el fondo de este pensamiento que trato de analizar (325). Tres tipos de análisis me interesa destacar en el documento que cito: 1) la imposibilidad de cualquier forma de liberación a partir de formas de organización del Estado (326). 2) La crítica del marxismo tanto en su versión socialdemócrata como en

-----

Cf. supra, nota 22. La fórmula leninista del "centralismo democrático" ha querido ser sustituida en Yugoslavia por la del "descentralismo autoritario hacia el que parece orientarse Tito" (Yvon Bourdet, le deuxieme Congres de Sarajevo, Autogestion et Socialisme, n° 16-17, juil-oct. 1971, pg. 148). Para el anarquismo en cambio, la fórmula sería una democracia radical incapaz de ser centralista porque solo puede nacer en la base.

(325) El documento lo tomo de la obra de César M. Lorenzo, "Les anarchistes espagnols et le pouvoir: 1868-1969". Collections Esprit "La cité prochaine", Seuil, Paris, 1969, pgs. 8-13. Desgraciadamente, el lamentable estado de nuestra investigación histórica hace que tenga que retraducir del francés un documento que nació en español. Sobre el tema del anarquismo y la autogestión. Cf. el número de Autogestion y Socialisme (n° 18-19, janvier - avril, 1972) dedicado a "Les anarchistes et l'autogestion".

(326) "El Estado es la organización centralizada, jerárquica y autoritaria, que funciona siempre de arriba a abajo y del centro a la periferia, de una minoría privilegiada, la clase burocrática, clase formada por una serie de castas o subclases (ejército o cas-

-----

ta militar, iglesia o casta sacerdotal, magistratura o casta judicial, partido único o casta política en un régimen de dictadura, clase directorial en una economía planificada, policía, altos funcionarios, legisladores, gobernantes...), organización que explota por el fisco económicamente y oprime por la ley políticamente a la mayoría de los miembros de una comunidad nacional o multinacional contenida en una extensión geográfica cerrada por fronteras; organización que a veces favorece a una clase social en detrimento de otras, otras veces consigue el equilibrio entre los individuos, las sectas o las clases sociales, pero siempre para aumentar su propio poder y asegurar su duración. El Estado justifica su existencia por encima de la sociedad y sus privilegios unas veces por el derecho divino, otras por el mito de la raza, de la patria o de la soberanía o incluso de la dictadura del proletariado. Y se afirma así como entidad sagrada y providencial que debe ser venerada.. El Estado, superestructura piramidal, tiene pues un triple rostro: es a la vez una divinidad terrestre omnipotente, una institución fundada sobre el derecho escrito y un organismo social en expansión, devorador en su interior, de la sociedad que lo soporta y, en el exterior, de los demás estados que le hacen competencia. Nacido de la guerra entre las tribus, los clanes, los grupos y del instinto de dominación que existe en muchos hombres, el Estado engendra, a su vez, la guerra y la dominación que tienden por esencia al imperialismo y al totalitarismo.

Como escribió Bakunín, una conclusión se impone: 'es preciso abolir completamente, en su principio y en los hechos, todo lo que se llama poder político; porque mientras este poder exista, habrá dominadores y dominados, dueños y esclavos, explotadores y explotados'. Pero si 'el Estado es un mal históricamente necesario, tan necesario en el pasado como, pronto o tarde, lo será su extinción completa, tan necesario como lo han sido la bestialidad primitiva y las divagaciones abstractas de los hombres', esta concepción no es por ello menos esencialmente diferente de la de los marxistas, sean socialdemócratas o comunistas; según éstos, el Estado no es, en efecto, otra cosa que el instrumento de opresión de una clase por otra y por consiguiente todos ellos son partidarios de un Estado proletario transitorio, salido de una revolución armada o de la conquista legal de los poderes públicos, que se apodera de los medios de producción en nombre de la sociedad, antes de que el Estado muera gradualmente como consecuencia de la reabsorción del antagonismo de las clases, antagonismo que nacía de las contradicciones inherentes a las antiguas infraestructuras económicas". César M. Lorenzo, *Les anarhistes...*, op. cit., pgs. 8-9.

la comunista (327). Y 3) en fin, la nueva sociedad libertaria

-----

(327) "Los socialdemócratas, al preconizar la liberación por el boletín de voto y la elección de diputados de origen popular, se dejan corromper a la larga por las instituciones burguesas que pretenden desarticular. Con reformas superficiales, halagando a las clases medias, a la pequeña burguesía, a los pequeños propietarios, convirtiendo a los sindicatos en máquinas contabilizadoras de cotizaciones, los socialdemócratas privan a la clase obrera de su combatividad y la hacen blanda y pasiva. Servidores, a pesar suyo del capitalismo, los socialdemócratas no hacen otra cosa que permitirle sobrevivir, cuando lo que haría falta para destruirlo, sería exacerbar por el contrario sus contradicciones y agravar la lucha de clases. En fin, en nombre de la defensa nacional, los socialdemócratas reniegan muy pronto del internacionalismo y después, por veleidad, se vuelven cómplices de los colonialistas y de los mercaderes de cañones para acabar siendo vulgares militaristas". A su vez, "los comunistas, constituyéndose en un partido monolítico destinado a tomar el poder de un golpe de fuerza, se convierten al día siguiente mismo de su triunfo, en privilegiados que, en vez de debilitar al Estado, no hacen más que reforzarlo sin cesar. Extrabajadores promocionados a generales, jefes de policía, altos funcionarios, ya no representan al pueblo, sino a sí mismos y adquieren la mentalidad de los nuevos ricos. Calificando a las huelgas de absurdas o prohibiéndolas, los comunistas esclavizan a los sindicatos. No pretendiendo otra cosa que defender su nueva situación y no volver a trabajar en la fábrica, los comunistas yugulan el descontento de los que han seguido siendo proletarios, por medio de la censura, de una propaganda obsesiva, y hasta del endoctrinamiento de los niños y el engaño de las masas, del servilismo y de la institucionalización de una red de soplones y confidentes. Deshumanizados previamente por una disciplina de cuartel y por la convicción de que un fin emancipador justifica medios liberticidas, semejantes en muchos aspectos a los fascistas, los comunistas son devorados muy pronto por el ejercicio del poder: su pretendido socialismo consiste en poner todos los medios de producción en las manos de un sólo y único patrón, el Estado simbolizado por el jefe divinizado y guiado por el Partido, verdadera Iglesia roja que interpreta la Necesidad Histórica. Así su revolución degenera en la más terrible forma de alienación que el hombre haya conocido jamás, el totalitarismo moderno concretado por un aparato gubernamental hipertrofiado, dotado de la autoridad civil, militar y espiritual, que se sirve de los últimos inventos técnicos para agrandar su dominio.



"donde florecerá la gestión directa de las riquezas convertidas ya en propiedad colectiva, por los trabajadores mismos" (328).

-----

Inconscientes por su determinismo estatal, los marxistas de todas las tendencias abandonan además la investigación psicológica, sin la cual la economía política se hunde en una abstracción. De ello resulta que su socialismo 'científico' conduce a una escolástica nueva, en la que los individuos reales, la complejidad infinita de las cosas, la perpétua superación de los conocimientos humanos, la unicidad de los fenómenos sociales son abandonados en provecho de esquemas estrechos seductores quizás para espíritus racionalistas más hambrientos de fórmulas simples y de seguridad intelectual que de justicia e independencia, pero falaces y peligrosos, cuando son utilizados con un fin temporal. Desguarnecidos de un ideal verdaderamente humanista (ideal que no puede encerrarse en sistema alguno que pretenda ser universal), desecados por el materialismo histórico y el cabe-todo de una dialéctica-ganzúa, imbuídos de principios burgueses (autoridad, eficacia, aumento de la producción a cualquier precio, orden), los comunistas se creen los detentadores de la 'Ciencia' que erigen en dogma, en religión de los tiempos modernos de la que son los sumos sacerdotes intolerantes y, parapetados en esta pretendida ciencia absoluta, envilecen al hombre tanto o más que los sectarios de Cristo o de Mahoma, desconfían del pensamiento libre, de la creación literaria, artística, filosófica, de los progresos de la sociología, de la investigación histórica desinteresada. Los comunistas desean vigilar a los ciudadanos hasta en su vida privada, centralizan, nacionalizan, planifican, movilizan, militarizan, adoctrinan, prohíben, encarcelan, fusilan. ¿Vale, pues, más el marxismo que las ideologías que le han precedido? ¿Puede servir de guía hacia el socialismo auténtico? Decididamente no. Imaginarse que se puede transformar la sociedad por medio del Estado, que el Estado pueda ser un instrumento de liberación, es el peor de los errores". César M. Lorenzo, *Les anarchistes*.. op. cit. pgs. 9-11.

(328) César M. Lorenzo, *Les anarchistes*..., op. cit. pg. 12.

El anarquismo piensa que "para emancipar al proletariado y la humanidad en general, no basta con abatir el Moloc capitalista, es preciso suprimir también el Leviatan estatal disfrazado con la armadura fascista o con el traje democrático, tocado con la corona o con el gorro frigio. Para edificar una sociedad socialista, es preciso rechazar categóricamente todas las ilusiones sobre un Estado proletario benefactor llamado a desaparecer, todo oportunismo fácil (alianza con la burguesía, concesiones al nacionalismo y a la Iglesia, puesta en sordina del militarismo) y todos los engaños democráticos (Parlamentos, elecciones, partidos políticos). Es preciso combatir con encarnecimiento la esclavitud moral, religiosa y patriótica. Es preciso formar hombres libres, los únicos que podrán construir un mundo libre. Ateo convencido, apoyando su rechazo de la autoridad en la negación de la transcendencia divina, materialista evolucionista que defiende el método inductivo propio de las ciencias experimentales (y no el método dialéctico de Marx) al mismo tiempo que exige una ética elevada fundada sobre el apoyo mutuo y el instinto de rebeldía, el militante libertario no aspira a engañar a las masas ni a someterlas a su tutela: lo que hace es despertar ideas y sentimientos que las masas llevan en su interior y formar su conciencia social para que ellas decidan por sí mismas su destino. Siguiendo a Bakunín, 'el militante libertario debe repetirse: 'yo no soy verdaderamente libre más que cuando todos los seres humanos que me rodean, hombres y mujeres, sean igualmente libres. La libertad del otro, lejos de ser un límite o la negación de mi libertad, es, por el contrario, su condición necesaria y su confirmación. Yo no me hago verdaderamente libre sino a través de la libertad de los otros,

de modo que mientras más numerosos sean los hombres libres que me rodean y más profunda y más amplia sea su libertad, tanto más extendida se hace mi libertad, más profunda y más ancha. Por el contrario, la esclavitud de los hombres pone una barrera a mi libertad, o, lo que quiere decir la misma cosa, su bestialidad es una negación de mi humanidad, porque, una vez más, yo no puedo decirme verdaderamente libre sino cuando mi libertad (o, lo que quiere decir la misma cosa, cuando mi dignidad de hombre, mi derecho humano, que consiste en no obedecer a ningún otro hombre y en no determinar mis actos mas que de acuerdo a mis propias convicciones maduras por la conciencia igualmente libre de todos) me vuelva confirmada por el sentimiento de todo el mundo'. Ahora bien, me incumbe luchar por implantar 'la igualdad económica y social, porque yo sé que fuera de esta igualdad, la libertad, la justicia, la dignidad humana, la moralidad y el bienestar de los individuos lo mismo que la prosperidad de las naciones no serán más que otras tantas mentiras'. He ahí por qué yo proclamo 'que la libertad sin el socialismo es privilegio e injusticia, y que el socialismo sin libertad es esclavitud y brutalidad'" (329).

De ahí la necesidad anarquista de la asociación (único modo de realizar la libertad) y el papel básico de la empresa (asociación de trabajo) en la configuración de la nueva sociedad humana y libre. Por ello, el texto citado continúa: "Cam-

-----  
 (329) César M. Lorenzo, Les anarchistes..., op. cit., pgs. 11-12, los subrayados son del texto.

pesino, toma la tierra, toma la tierra obrero! No esperes nada de un 'libertador' tirano en germen, ni de un partido dirigente máquina de pseudosabios, demagogos y jóvenes ambiciosos, libérate desde ahora asociándote con tus compañeros de infortunio de tal modo que vuestras relaciones prefiguren las relaciones de la humanidad futura, aprende a hacer la Revolución revolucionando sin tregua. Organizados en sus sindicatos, hoy organismos de lucha y de ayuda, mañana ruedas administrativas, los trabajadores anarco-sindicalistas, tus hermanos, ponen en práctica el federalismo y la democracia más amplios. Los anarco-sindicalistas se templan en las huelgas generales, se liberan por la acción violenta (sabotaje, guerrilla, insurrección) o no violenta (resistencia pasiva, desobediencia cívica, insumisión, boicot) y no entregándose a los políticos por la propaganda por el hecho que puede ser destructivo (atentados, expropiaciones) o constructivo (colonias libertarias, cooperativas de consumo, escuelas racionalistas) y no por las leyes o la agitación parlamentaria. Gracias a esta gimnasia revolucionaria cotidiana, los anarco-sindicalistas se preparan para el gran día de la Revolución social internacional que dará nacimiento a una sociedad mejor donde florecerá la gestión directa de las riquezas, convertidas en propiedad colectiva, por los trabajadores mismos"(330).

Una cita de Kropotkín, en la que se nos describen las líneas fundamentales de la nueva sociedad basada en la asociación, cerrará el texto de la CNT española que utilizo para

-----  
 (330) César M. Lorenzo, Les Anarchistes..., op. cit. pg. 12. Los subrayados son míos.

mi análisis: "Esta sociedad -predijo Kropotkín- estará compuesta de una multitud de asociaciones unidas entre sí para todo aquello que exige un esfuerzo común: federaciones de productores para todas las clases de producción, agrícola, industrial, intelectual, artística: comunas para el consumo, encargadas de proveer todo lo que se refiere a habitación, iluminación, calefacción, alimentación, instituciones sanitarias, etc.; federaciones de comunas entre sí, de grupos aún más amplios de un país entero o, incluso de varios países, y compuestos por personas que trabajarán en común para la satisfacción de aquellas necesidades económicas, intelectuales y artísticas que no se limitan a un territorio determinado. Todos estos grupos combinarán libremente sus esfuerzos por una alianza recíproca, como lo hacen ya actualmente las compañías de ferrocarriles y las administraciones de correos de diferentes países, aunque las primeras no buscan más que su propio interés egoísta y las últimas pertenecen a estados diferentes y enemigos; o mejor aún, como los meteorólogos, los clubs alpinos, las estaciones de salvamento en Inglaterra, los ciclistas, los maestros, etc., que unen sus esfuerzos para la realización de obras de todas clases, de orden intelectual o simplemente de placer. Una libertad completa presidirá el desarrollo de formas nuevas de producción, de invención y de organización. La iniciativa individual será fomentada y toda tendencia a la uniformidad y a la centralización será combatida. Además, esta sociedad no se fijará en formas determinadas e inmutables, sino que se modificará incesantemente, porque será un organismo vivo siempre en evolución. No se sentirá la necesidad de un gobierno, porque el acuerdo y la asociación libremente consentidos sustituirán

a todas las funciones que los gobiernos consideran actualmente como suyas y, porque, al hacerse más raras las causas de los conflictos, los conflictos, en el caso de que aún puedan producirse, serán resueltos por el arbitraje" (331).

En este largo y expresivo texto, se vé claramente el pensamiento anarquista y, por ello, la idea que se hace de la empresa. Para hacer verdaderamente libres a los hombres, el anarquismo, frente al marxismo (332) propugna la asociación. La empresa es justamente la primera de esas asociaciones (asociación gestinaria del trabajo y por el trabajo), en las que se articula toda la sociedad, liberada definitivamente de toda forma de Estado como de toda forma de autoridad y jerarquía.

-----  
(331) César M. Lorenzo, *Les anarchistes...*, op. cit., pg.12-13.

(332) Anarquismo y marxismo proceden de una misma rama crítica de la joven izquierda hegeliana. La crítica fundamental -crítica que en el joven Marx cobra un relieve notable de lucidez y hondura- consistió en descubrir la radical e inconsciente disociación del liberalismo entre el hombre y el ciudadano, entre la sociedad civil y la sociedad política. Para resolver esa disociación, el marxismo propone la organización de la sociedad civil con los principios organizadores de la sociedad política gracias a la fuerza del Estado. Al contrario justamente de la reacción de derechas del XIX, que, nostálgica del antiguo orden, pide resolver la contradicción, volviendo a organizar al Estado con los principios organizadores de la sociedad civil. Contra unos y otros, contra la vieja derecha reaccionaria y contra el intento marxista de "superación" dialéctica del problema a través del Estado, el anarquismo propugna introducir en la sociedad civil -la única real- el sueño igualitario de la organización política, prescindiendo totalmente de ésta por nociva, innecesaria e insalvable. Cf. Henri Arvon, *L'anarchisme*, Collection Que sais-je, PUF, Paris, 1968, pg. 10-13.

Permítaseme citar también, como una buena fuente para el conocimiento del pensamiento anarquista, las canciones anarquistas, auténtica poesía popular, dominada fundamentalmente por dos temas: la cultura como liberación humanizadora y el trabajo como recreación humana: temas que hoy -según esas canciones- se perfilan ya en la lucha y que serán total realidad mañana, el día grande con ritmo de Fiesta, el Día de la Revolución.

Esta idea anarquista de empresa es, pues, una forma radicalmente democrática de empresa, una auténtica comunidad gestionaia de trabajo, donde la clásica pirámide jerárquica de nuestros organigramas empresariales pretende ser completamente barrida por opresora e inútil.

Posiblemente, la historia de la empresa, tal como nació y se ha desarrollado en Occidente, hace poco viable esta "aspiración" anarquista estructural. Pero en cambio, se hace difícil poder afirmar históricamente que la "inspiración" anarquista no aliente, de un modo o de otro, en el actual movimiento gestionaio o autogestionaio tanto de las fuerzas socialistas del actual Occidente capitalista, como de los llamados Estados socialistas (con Yugoslavia a la cabeza) o de los movimientos revolucionarios latinoamericanos (333),

-----

- (333) Para el pensamiento y la praxis yugoslavas sobre la empresa, Cf. La autogestión obrera en Yugoslavia 1950-1970, Documentos, Madunarodna política, n° 16, Beograd, 1970. Para otro caso representativo de los países socialistas del Este, la Checoslovaquia anterior a la entrada del ejército ruso, Cf. Max Borin y Vera Plogen, Management und Selbstverwaltung in der CSSR, Burokratie und Widerstand, Wagenbach, Rotbuch 4, Berlin, 1970. Sobre el pensamiento no capitalista occidental, Cf. supra, el análisis de la empresa de la CFDT francesa. "Si la autogestión y la planificación democráticas -dice la CFDT- dependen de condiciones políticas, dependen también y sobre todo de esta voluntad revolucionaria de democracia en la empresa, base primera de la acción sindical". Y, más en general, véase el tomo III de la Antología ya citada de Ernest Mandel, "Contrôle ouvrier, Conseils ouvriers, autogestión", Maspero, Paris, 1973. "La lucha por el control obrero y los consejos obreros - se dice en la presentación de ese tomo- renace progresivamente en todos los países capitalistas y toma una dimensión nueva al situarse en el corazón de la lucha por la revolución política antiburocrática en los Estados obreros burocratizados" (Sobre el libro de Mandel y su sentido teórico. Cf. La recensión polémica de Yvon Bourdet,

incluso cuando esa inspiración parece ser o se llama marxista (334).

Este es, a mi juicio, el interés de la concepción anarquista de la empresa. Sin haberse realizado nunca como proyecto global, posiblemente sin ser ni siquiera viable como tal proyecto global en el futuro, quizás se pueda afirmar con todo, sin miedo a ser discutido, que el proyecto anarquista de la empresa renace, cada vez que se plantea hoy, de un modo rigurosamente democrático, la idea y el problema de la empresa (335).

-----  
Autogestion et Socialisme, n° 16-17, juil-oct. 1971, pgs. 206-216.

- (334) Cf. Dominique Desanti, (Les socialistes de l'utopie, Payot, Paris, 1970, pgs. 5-15), para quien la historia actual - y dentro de ella el Mayo francés del 68 - es, de algún modo, una cierta venganza histórica del Marx que combatió el socialismo de la primera mitad del XIX, previamente calificado por él de utópico y no - científico.
- (335) "Siempre que en la segunda mitad del siglo pasado, los hombres pensaron en superar la relación de dependencia del trabajo asalariado, o, cuando menos, en suavizar sus peores consecuencias, la acción espontánea y los objetivos correspondieron entonces a las ideas de Pierre-Joseph Proudhon o de Michael Bakunín". D. Schneider y Rudolf Kuda, Mitbestimmung", op. cit. pg. 11.



PARTE II - LA IDEA DE LA EMPRESA EN LAS LEGISLACIONES

Si algo se deduce del anterior análisis de la idea de empresa en las ideologías, es que esa idea no es, ni con mucho, una idea unívoca. Todo lo contrario, la empresa tal como nace y se expresa en las diversas corrientes ideológicas analizadas, se revela como una idea profundamente equívoca, abierta a las más encontradas realidades.

A mi juicio, el problema se centra en la configuración del sujeto humano de poder que conforma esa idea de empresa, sujeto humano que se constituye así en la clave de explicación de esa dispersión ideológica que denuncio. Monarquía absoluta, monarquía institucional o democracia, podrían ser tres denominaciones útiles para establecer esa ambigua equivocidad. De hecho, han sido empleadas por ciertos tratadistas de Derecho del Trabajo, que las tomaron prestadas del Derecho Político, para expresar lo que, a su juicio, son más bien, las etapas del camino de evolución jurídica de la empresa (1). Esta concepción evolutiva de la empresa piensa a ésta

-----  
 (1) Jean Rivero y Jean Savatier, *Droit du Travail*, Thémis, PUF, Paris, 3a. ed., pgs. 96-98. En contra de esa analogía por falta de rigor, Ubaldo Prosperetti, VII Congreso Internacional de Droit Comparé (Upsala 1966) *Annuario di diritto comparato e di studi legislativi*, XL, 1966, fsc. 1.

como un centro de poder humano consistente en la ilimitada arbitrariedad patronal (monarquía absoluta), en un poder patronal limitado por el estatuto legal de la empresa y de las relaciones jurídicas de trabajo que en ella se anudan gracias a la normativa coactiva del moderno Derecho del Trabajo (monarquía constitucional) o en un poder democrático de todos los que participan en la empresa, de la comunidad humana que la define.

Que ésa sea la evolución real de la empresa en el moderno derecho del trabajo es algo que posiblemente no sea del todo evidente. Pero ese análisis jurídico de su evolución real o posible, ayuda a comprender que los dos conceptos claves que se disputan el dar cuenta de la empresa, son los de jerarquía y democracia. La clarificación, pues, del problema consiste en saber si la empresa es una realidad "jerárquica" o "democrática".

La concepción fascista de la empresa vehicula la jerarquía. El viejo poder ilimitado de la fórmula de la monarquía absoluta aplicada a la empresa sólo se disfraza con los modernos tintes antihereditarios del Führerprinzip fascista (el citado discurso de Hitler en el Industrieklub de Düsseldorf es bien expresivo de lo que voy diciendo). En el polo opuesto, la concepción anarquista vehicula una idea rabiosamente democrática de empresa: la empresa es sola y exclusivamente la comunidad igualitaria de trabajadores metidos en ella y definitivamente separados de cualquier poder que no salga directa y democráticamente de la comunidad misma de trabajo.

En medio, entre el fascismo como jerarquía y el anarquismo gestor como democracia, se sitúan las restantes concepciones de la empresa que quieren hacer de ella, más allá de la pura unidad económica de producción, una comunidad humana que integre al capital y al trabajo. Comunidad fuertemente jerárquica en las concepciones de origen patronal y neocapitalista, para las que el poder patronal, racional pero indiscutible de entrada, es un dato esencial (y algo similar podría decirse de la doctrina social pontificia, al menos tal como se formula con un Pío XII), o comunidad fuertemente democrática en las ideologías de origen socialista y sindical, que aceptan como un dato, hoy por hoy inevitable, la integración del capital en la empresa: su integración y no su propiedad monopolística.

En realidad, este análisis último descubre en la empresa real una doble oposición que es fuente de jerarquía: una necesaria oposición vertical, de abajo a arriba, entre el que manda y el que (los que) obedece(n), fundada en la necesidad de mando (jerarquía) en la comunidad como organización; y una histórica oposición horizontal de capital-trabajo que ha justificado históricamente a la primera, pero que puede y debe desaparecer absorbida por la democracia de la igualación del capital y del trabajo en la empresa, dejando así de ser fuente de jerarquía. La diferencia, pues, entre una concepción jerárquica y una concepción democrática de la empresa reside así en el origen de la primera jerarquía, la vertical. Si la oposición vertical nace de la horizontal estamos ante una concepción jerárquica de la empresa. Si en cambio nace sólo de las

necesidades de la organización, mientras desaparece la oposición capital-trabajo absorbida por una concepción democrática de la comunidad total que integra la empresa, la idea de empresa que se esconde ahí es una idea democrática (2). El análisis que comienzo ahora de la idea de la empresa en las legislaciones tendrá en cuenta esta distinción importante. Sea ésta mi primera observación preliminar.

Para este nuevo análisis - y esta es mi segunda observación preliminar- dos planos legislativos se nos ofrecen con interés específico para mi objetivo de análisis: el plano constitucional y el plano de la normativa jurídica ordinaria. Dado el subrayado ideológico de mi trabajo (la idea de empresa), parece evidente que el interés mayor viene dado por el plano constitucional, como el momento jurídico más directamente inspirado por las ideologías. En cambio, la legislación ordinaria (no-constitucional) ofrece ahora a mi análisis sólo un interés en la medida en que al constituir una encarnación tecnicojurídica de las corrientes doctrinales o ideológicas de la empresa acogidas por las constituciones, subraya y configura la idea constitucional de empresa (o la deforma y difu-

-----

(2) La idea, clave para la configuración del concepto de empresa, es una idea de Marx (El Capital, III, 1, 23) tal como se deduce de su análisis del directivo de empresa como trabajador con poder jerárquico de mando en una sociedad anónima (donde existe oposición capital-trabajo) y en una cooperativa de producción donde no se da tal oposición. Cf. supra, Parte 1a., sección 1a, capítulo 2. Cf. también, Antonio Marzal, Estructura laboral de la sociedad industrial: un ensayo de análisis histórico, II Jornadas Europeas de Ciencias Económicas y de la Empresa de la FIUC (Córdoba, 1973). En: Comunidad, Cuadernos de difusión cultural de la Universidad Iberoamericana de México, Febrero 1975, pgs. 58-73.

mina vaciándola de su contenido). Precisamente por eso, aquí sólo estudio las instituciones jurídicas de la empresa, expresivas de su afirmación constitucional, o, a lo más, ideológica. Y lo hago en un modo sumario, recogiendo sólo su sentido, dejando su análisis más pormenorizado y técnico-funcional para un posible trabajo que recoja, no la idea de la empresa, sino su construcción jurídica.

Dado este planteamiento, me parece superfluo insistir sobre el porqué del análisis histórico constitucional. Si las realidades sociales no son, como pretendía el pensamiento liberal, realidades "naturales" (cuya naturaleza nos es dada de una vez para siempre) sino realidades históricas o históriconaturales, con una terminología más afín a la del marxismo, resulta evidente que el análisis constitucional de la idea de empresa se revela necesariamente como un análisis histórico del sentido de la evolución constitucional de la idea de empresa. Y es que lo que interesa, dado el carácter ideológico de mi análisis, no es tanto la descripción del momento legislativo actual, cuanto sus razones y su sentido, razones y sentido que se nos dan en la historia, en la evolución histórica normativa.

Y en fin, una última observación preliminar. Dado que mi estudio se limita a sólo cuatro derechos positivos, bastante semejantes entre sí, si se los compara con el cuadro global del derecho comparado, el problema del orden del análisis de estos cuatro derechos puede plantearse de maneras muy diferentes, según la metodología que se adopte. Yo me he decidido por un orden empírico de análisis, que me parece aceptable porque presenta evidentes ventajas de tipo pedagógico. Este orden es

el siguiente.

En primer lugar, analizaré la legislación francesa. Francia, por estar a la cabeza - con Norteamérica que cae fuera de mi análisis- del moderno derecho constitucional escrito, ofrece la ventaja de darnos -juntamente con el análisis de su legislación sobre la idea de empresa- el análisis global del sentido histórico de todo el movimiento constitucional moderno en el que se inscribe la idea de empresa, en la medida en que nos da su inserción en ese movimiento constitucional del derecho del trabajo, a través de lo que se llamará, en la evolución histórica del movimiento constitucional moderno, los derechos sociales del trabajador, frente a los derechos políticos -libertades públicas- del ciudadano de las constituciones clásicas.

En segundo lugar, mi estudio analiza la legislación italiana, por el planteamiento constitucional análogo al francés que presenta. A pesar de ello, Italia me parece ser hoy por hoy y en contra de lo que su Constitución afirma, el país más alejado, de entre los cuatro que analizo, de todo intento de acoger en su orden sociojurídico la idea institucional de empresa. Lo cual puede ser un signo claro -un signo que en el derecho francés se esconde- de una cierta evolución real europea en contradicción con sus "veleidades ideológicas" de la postguerra. Pero al mismo tiempo, Italia conserva de la legislación de los tiempos del fascismo y del influjo de la doctrina alemana, en su legislación ordinaria (en el Codice Civile concretamente) una visible impostación de la idea de empresa, a pesar de su vaciamiento corporativo de después de la guerra

y de su afirmación constitucional de otro orden de ideas. Así, a caballo entre la inspiración francesa de su Constitución (salidas, una y otra, la francesa y la italiana, de la misma guerra y con la misma inspiración ideológica) y la ideología integrativa alemana que alienta en el libro V del Codice Civile (sólo derogado en los elementos básicos que, el año 42, sustentaban la concepción corporativista del fascismo), el análisis de la legislación italiana sirve de transición pedagógica tanto para comprender el camino alemán de la empresa como las contradicciones en las que se debate la idea de empresa en la legislación española.

Coherentemente con lo que acabo de decir, analizo en tercer lugar la legislación alemana. La legislación alemana parece ser la que ha acogido y acoge más netamente y por los motivos que se evidencian en el análisis constitucional francés, la idea de empresa, que es la idea central del análisis que hago. Analizado ya, con el caso francés y con el italiano, el significado, en el sentido de la empresa, del movimiento constitucional moderno de los derechos sociales, la legislación alemana, primera inspiradora a nivel constitucional de la idea de empresa históricamente hablando y hoy históricamente truncada de esa afirmación constitucional, nos ofrece a nivel de legislación ordinaria y operativa, el modelo más avanzado y más real de la idea de empresa en el derecho. De hecho, es la única legislación positiva -de entre las cuatro que analizo- que aborda de una manera clara y coherente -aunque sea con parones bruscos de última hora- la idea democrática de empresa.

En último lugar, analizo la legislación española, porque



es la nuestra y porque revela una situación original y no siempre coherente. Una situación nacida en un período fuertemente integrativo jurídica y socialmente, con claras influencias de la fórmula política de tercera vía del fascismo italiano y del nacionalsocialismo alemán, pero que perdura más allá del momento ideológico de aquellas influencias y aquellas alianzas y más allá también de los tiempos de la paz sin conflictos, y que, precisamente por ello, ha tenido necesariamente que intentar adaptarse a la corriente ideológica vencedora en Occidente en la segunda guerra mundial. Lo que hace del caso español la legislación más compleja, complicada e incoherente de todas, a la hora de analizar la acogida y el espacio que hace a la idea de empresa. Un buen observatorio, pues, para detectar las esperanzas que suscita y las frustraciones que oculta la idea de empresa.

Una última observación introductoria. En el análisis de los cuatro derechos acotados, aludiré más de una vez al modelo anglosajón como contrapunto de la idea institucional de empresa de los derechos continentales. La esencia de este modelo (que no analizo por quedar fuera del campo directo de mi trabajo) viene definida, a mi juicio y para los fines de mi análisis, por el carácter contractualista y empírico dado a la idea de participación y colaboración que la configuración de la empresa implica. En el modelo anglosajón, esa participación, que pone en marcha una cierta realidad de empresa como integración que es de todos los afectados en el sistema político de gestión en que consiste hoy la empresa, es una participación conseguida a través de un órgano exterior tanto a la empresa institucionalmente considerada como a la sociedad titular de

la empresa y que pretende seguir siendo siempre exterior: más concretamente a través del sindicato (3). Así, el empirismo anglosajón, más atento a la eficacia y a los problemas concretos que a la teoría y a la construcción institucional de las soluciones, ha buscado la solución a problemas, que son problemas de poder, por la vía del equilibrio de poderes (4), de la que la teoría galbraithiana de los poderes contrabalanceantes (5) no es más que una de sus expresiones analíticas. Lo cual no quiere decir por supuesto, que de esa praxis no pueda nacer -o incluso no haya nacido ya- una cierta idea de empresa distinta de la idea continental. Por eso justamente, tiene interés el utilizarlo como referencia.

- 
- (3) Lo cual y por ello mismo es uno de los aspectos que mejor configuran la originalidad del sistema sindical anglosajón frente al sistema sindical europeocontinental.
- (4) "La solución americana que consiste en reconocer a los trabajadores como antagonistas en la empresa misma, tiene en su favor el mérito de la franqueza y, sin duda también, el de la eficacia". François Sellier, Préface de l'édition française a la obra de Adolf Sturmthal, La Participation ouvriere à l'Est et à l'Ouest, Editions Economie et Humanisme-Les Editions Ouvrieres, Paris, 1967, pg. 13.
- (5) John Kenneth Galbraith, American Capitalism, The Concept of Countervailing Power, Houghton Mifflin, Boston, 1956.

CAPITULO 1. La idea de empresa en la legislación francesa.

Los derechos humanos -su expresión jurídica y solemne- nacen con las Constituciones escritas y con un contexto concreto muy preciso: la proclamación revolucionaria de sentido neta y decididamente político. Dos razones pueden darse para explicar este contexto limitativo de las proclamaciones revolucionarias de los derechos humanos. Una teórica, la clara conciencia, entonces dominante, de la distinción entre poder constituyente (orden constitucional) y poder constituido (orden legislativo). Y otra práctica, como respuesta muy directa a un problema concreto: dar un modo de gobierno a una sociedad que se quedó sin ninguno al conseguir su independencia (Estados Unidos de América) o que quería decididamente romper con el poder jerárquico de l'Ancien Regime (Francia). En este contexto, se explica fácilmente que los derechos humanos sean sólo la afirmación solemne de los límites del poder político.

Al mismo tiempo -y, podría decirse, en un segundo grado-

esta constitución política no dejaba de ser también una constitución económicosocial, en la medida que indirectamente establecía las bases de organización económicosocial de la sociedad. En efecto, su modo negativo de afirmar los derechos absolutos del hombre como una zona personal garantizada contra la entrada del poder político, hace adivinar el revés de la trama de esos principios; desplegando ante nuestros ojos un principio de carácter económicosocial, que no por implícito deja de ser absolutamente claro y que se desarrolla en dos vertientes. 1) Una, filosoficopolítica, el libre juego de los individuos que necesariamente llevará a una sociedad armónica y justa y 2) una segunda vertiente, esta de orden juridicopolítico, la no-intervención del Estado para no desvirtuar el equilibrio natural de las fuerzas sociales y sus mecanismos "naturales".

Justamente por eso, porque la Constitución política es en un segundo grado una constitución económicosocial, su propia dialéctica interna la desbordará bajo la presión real de la sociedad industrial en la que había nacido, haciendo nacer una serie de derechos hasta entonces no recogidos, que se llamarán sociales. Todo el siglo XIX y el principio del XX serán de lucha -a nivel constitucional o simplemente legislativo- por el reconocimiento de esos derechos sociales. 1918, por la ola que sigue a la revolución socialista, es una fecha significativa para este tipo de derechos, como 1789 lo fué para los primeros (6).

---

(6) Cf. Jean Rivero, *Constitutions et structures sociales, Droit social*, XXXI (1947), pgs. 1-5. Cf. también, Georges Vedel, *Conceptions sociales et organisations politiques*, Ibid. pgs. 5-12.

En este sentido, la constitución francesa del 46, al día siguiente de la Liberación, es una consagración modesta pero neta de esta evolución general. La Francia que salía de la guerra, pretendió proclamar constitucionalmente su fé en los derechos del hombre. Para ello recogió la Declaración de derechos del hombre y el ciudadano de 1791 y la completó con una serie importante de derechos sociales. En este sentido, la Constitución del 46 sigue siendo predominantemente política, pero no puramente política. A la vez, es también, en primer grado, una constitución social.

En efecto, la Constitución del 46 adopta claramente la concepción, según la cual una constitución no es solamente la organización de los poderes políticos sino también "las bases de la organización social" (Hauriou), bases, que por primera vez en la historia constitucional francesa, cobran así una expresión jurídica neta y directa (más allá de la mera preocupación por la enseñanza y por la asistencia social para todos, o del deseo "de favorecer la igualdad de relaciones entre el patrono y el obrero" del artículo 13 de la Constitución de 1848 o de su proclamación de intervencionismo decidido del poder político para conseguir "la elevación del nivel de vida como fin del Estado").

Tres capítulos de fuentes de estos derechos humanos son distinguibles en la Constitución francesa del 46: 1) La Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1791. 2) "Los principios fundamentales reconocidos por las leyes de

la República". 3) "los principios políticos, económicos y sociales particularmente necesarios a nuestro tiempo" (7).

El capítulo primero de estas fuentes no es más que la referencia solemne a los derechos humanos de la Declaración de 1791, que no se repiten ahora por dos tipos de razones. Razones teóricas de la dificultad de su construcción jurídica y razones prácticas de evitar enfrentamientos ideológicos sin interés inmediato y discusiones sin salida en la plural Asamblea Constituyente de la Liberación. La asunción solemne y casi ritual de un texto histórico, indiscutible como tal, resolvía así todos los problemas.

Los capítulos segundo y tercero no son adecuadamente distintos. La Constituyente del 46 pretendía, con el capítulo segundo de fuentes, dar un testimonio solemne del largo proceso de lucha revolucionaria de la historia republicana francesa condensándola ahora en unos derechos constitucionales, al tiempo que pretendió completarlos -capítulo tercero- con principios, que, apenas vislumbrados anteriormente, se afirman hoy como "particularmente necesarios". Uno y otro capítulo se condensan así, unitariamente, en una lista total que recoge, en contraposición a los derechos del hombre del capítulo primero, los derechos del hombre de hoy, hombre que, de acuerdo con el contenido de esos derechos viene calificado

-----  
(7) J. Rivero et G. Vedel, Les principes économiques et sociaux de la Constitution: Le Préambule. En: Droit social, XXXI (1947), pgs. 13-35.

con el título de "trabajador" (8).

Con un tono modesto - de fórmula de compromiso entre las ideologías que se enfrentaban en la Constituyente y en forma de Preámbulo en vez de Declaración Solemne como pretendía el primer proyecto- la Constitución del 46 echa las bases de la nueva organización social francesa, bases que podrían sintetizarse en tres puntos:

1) Una Declaración de Derechos del Trabajador: 1. La libertad de trabajo y el derecho al empleo, 2. La libertad y derechos sindicales, 3. El derecho de huelga y 4. un derecho doble y conjuntamente afirmado por la Constitución, el derecho a la negociación colectiva y a la cogestión o control obrero de las empresas: "todo trabajador participa -dice el texto constitucional, por intermedio de sus delegados en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y en la gestión de las empresas".

2) Unos principios de organización económica: 1. el plan económico (9), convertido en "plan económico y social" con la Constitución del 58, 2. Las nacionalizaciones (10) y 3. El

-----  
(8) Georges Vedel, Démocratie politique, Démocratie économique, Démocratie sociale. Droit social, XXXI (1947), pgs. 45-58.

(9) "El Consejo Económico es consultado obligatoriamente sobre el establecimiento de un plan económico nacional que tiene por objeto el pleno empleo de los hombres y la utilización racional de los recursos materiales" (art. 25 de la Constitución de 1946).

(10) "Todo bien, toda empresa cuya explotación tenga o adquiera los caracteres de un servicio público nacional o de un monopolio de hecho, debe terminar siendo propiedad de la colectividad" (Preámbulo de la Constitución del 46).



estatuto nuevo de la empresa, tal como la exige el cuarto de los derechos sociales del trabajador que he citado en el primer punto.

3) Una serie de principios de organización social, que ahora no inciden especialmente en el objeto de mi análisis, y de entre los cuales, el más importante en la realidad es el nuevo planteamiento de la seguridad social.

Dos son, los derechos sociales del trabajador (es decir, los derechos que se derivan de la dignidad humana para una situación concreta de civilización, la del trabajo aquí y ahora), con los que la Constitución del 46 innova el panorama jurídico francés: el derecho al empleo y el derecho a la participación en la gestión de la empresa. Sin interés especial por el primero para el objetivo de mi análisis, el tema se centra entonces en el derecho de participación en la gestión de las empresas por parte de los trabajadores como tema central de mi trabajo.

El derecho de la Liberación quiso crear así, junto a los modelos de relaciones profesionales ya conocidos en el Derecho del trabajo (derecho del trabajo de iniciativa patronal, derecho del trabajo de origen estatal y derecho convencional del trabajo), "un derecho del trabajo de inspiración comunitaria y favorecedor de la colaboración de capital y trabajo, construido sobre la idea de empresa". (11). "Por primera vez se

-----  
(11) G.H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, Droit du Travail, Dalloz, Paris, 5a. ed. 1972, pg. 11.

intenta reformar las estructuras de la empresa patronal"

(12), de lo que serán manifestaciones legislativas la institución de los Comités de empresa y la asociación del personal a la gestión de las empresas nacionalizadas.

La política social de la V República recoge de nuevo el tema (13) o, mejor quizás, la inspiración que en él alienta o puede alentar. En efecto, "la nueva doctrina gubernamental en materia social se inspira en la concepción de la teoría de la asociación capital-trabajo (14) o, a un nivel más elevado, en la de la integración de la clase obrera en la nación" (15). Puntos concretos y operativos de esa política serán entonces la educación y la Promoción obreras (para suprimir la fijación hereditaria de las clases), la búsqueda de una cierta colaboración de los sindicatos en la política económica y social (para integrarlos de algún en el "bien común" de la patria gaullista), la ampliación del papel de los Comités de empresa (y del papel de los sindicatos en ella) y la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa (para que se sientan vinculados a ella). Quedaría el tema de la participación de los trabajadores en las decisiones o en la gestión de la empresa, que sigue siendo, aún hoy día, sólo un vago "proyecto de gobierno que tropieza con múltiples reservas" (16).

-----  
(12) GH. Camerlynck et G. Lyon-Caen, Droit du Travail, op. cit., pg. 10.

(13) Cf. G.H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, Droit du travail, Précis Dalloz, Paris, 1972, pgs. 12-13.

(14) Cf. Supra. Parte I, sección 2a. cap. 3.

(15) G.H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, op. cit., pg. 12. Los subrayados son de los autores, en realidad del Profesor Lyon-Caen que es el autor de esta parte que cito.

(16) G.H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, op. cit. pg. 13.

Y sin embargo se trata de un derecho social promulgado por la Constitución del 46. Con ello volvemos a nuestro punto de partida. ¿Qué significa, pués, y cuál es el valor de este derecho?.

El texto de la Constitución que cité más arriba, une dos derechos que son en sí distintos: la negociación colectiva (ya reconocida, por otra parte, en el derecho francés desde su primera ley de 1919) y la cogestión (un derecho que aparece por primera vez en el 46, aunque algunos puedan sentirlo germinalmente ya en los acuerdos Matignon del 36, con la creación de la institución de los delegados de empresas) (17). Entre estos dos derechos hay una evidente afinidad que justifica, cuando menos psicológicamente, la unidad del texto. Psicológica y socialmente, el derecho de negociación colectiva, al crear, en el plano contractual clásico, la posibilidad de condiciones reales de igualdad por medio del reconocimiento de la dimensión contractual colectiva, prepara el derecho a una participación que innova la estructura de la empresa. Pero ya se ve que el alcance de los dos derechos es realmente diferente. El primero se limita a las relaciones asalariado-patrono, mientras que el segundo supone una profunda transformación de la estructura de la empresa y toca los fundamentos mismos de la economía francesa. Se podría decir que el primero crea nuevas y más modernas posibilidades de mejorar la condición

-----  
 (17) Cf. William Garcin, *Cogestion et participation dans les entreprises des pays du Marché Commun*, Editions Jupiter, Paris, 1968, pg. 351.

económica del trabajador en el cuadro jurídico contractual clásico, mientras que el segundo le dá una nueva condición jurídica. ¿A dónde apunta esta nueva condición jurídica? Nada más y nada menos que a la democracia económica.

En efecto, por encima -o por debajo- de la participación del trabajador más allá de la empresa de la Constitución del 46, que sitúa por primera vez al ciudadano, como realidad concreta, en su "real horizonte", "con la instauración de una República que quiere ser a la vez democrática y social" (18), el derecho de participación obrera en la gestión de la empresa se aplica con absoluta generosidad a "todo trabajador", con vistas a esa nueva democracia económica resentida como una necesidad en el clima generoso de la Liberación. Sólo se impone, en el texto constitucional, una limitación: una cierta dimensión de la empresa. La democracia económica que quiere instaurar la Constitución del 46 es una democracia representativa y no directa, "por intermedio de sus delegados", lo cual reduce su campo de aplicación necesariamente a las empresas de un cierto número de trabajadores para que haya delegados (diez en los acuerdos Matignon).

Por otro lado, desde el punto de vista del contenido del derecho, la democracia se realiza en un derecho que no es de gestión sino de cogestión o de control, desde el momento en

-----  
18) W. Garcin, op. cit., pg. 371. Para el tema de la participación obrera a nivel de rama profesional y de la nación, cf., además de W. Garcin, op. cit., pgs. 371-376, A. Bockel, La participation des syndicats ouvriers aux fonctions économiques et sociales de l'Etat Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1965.

que lo que la Constitución instaure es un derecho de participación en la gestión. Fuera de eso, la Constitución no concreta más. Toda la vaguedad de la palabra cogestión permanece, a grandada aún más, por una unanimidad constituyente, cuyos componentes iban desde el entusiasmo místico de la liberación - hasta el escepticismo, pasando por el conformismo, la resignación o la indiferencia. Pero, sin embargo, el principio está ahí, en el derecho francés, con su vaga pero honda filosofía de democratización real.

Ahora bien ¿cuál es el valor jurídico real de ese principio? Si prescindimos de los problemas generales de interpretación de las declaraciones constitucionales de derechos (19), este problema concreto se plantea en términos de valor jurídico o de puro valor moral (20).

Es verdad que al Preámbulo de la Constitución del 46 no

-----

(19) Se trata de saber si nos enfrentamos con derechos positivos o con "derechos naturales, inalienables y sagrados", como dice la Constitución de 1971, a los que se pueda aplicar el calificativo de supra-constitucionales o de costumbre constitucional adquirida.

(20) Sobre este problema del valor jurídico (y por ello imperativo: "La imperatividad es un carácter importantísimo y esencial de la norma jurídica") de las normas constitucionales frente a los restos históricos que aún puedan quedar en los textos constitucionales de mero valor moral, como sobre el problema de la configuración concreta de la imperatividad de la norma jurídica, cf. Giorgio del Vecchio, Lezioni di filosofia del diritto, Giuffrè, Milano, 13a. ed., 1965 pgs. 243-251 (La frase arriba citada entre comillas es de la pg. 243). Para la posición de la doctrina italiana sobre el carácter imperativo del derecho constitucional de cogestión en favor de los trabajadores de la empresa, cf. infra, el capítulo 2 de esta II Parte. Sobre este problema de interpretación de la normativa constitucional en la jurisprudencia española, véase la sentencia del T.S. de 22 de noviembre de 1967.

se aplica -fue así positivamente descartado- el control de constitucionalidad instaurado por la Constitución misma. Con todo, no se puede concluir de ello que no se trate de reglas jurídicas. Serán sólo reglas jurídicas a las que no se aplica la garantía del control constitucional, pero serán reglas jurídicas a las que puede y debe aplicarse el resto del mecanismo jurídico desencadenado por la Constitución (la cuestión previa por ejemplo o el reenvío de las leyes para la reconsideración). Porque, desde el punto de vista formal, el Preámbulo ha tenido la misma aprobación que el resto de la Constitución.

Pero queda el problema material de contenido y su incidencia en el problema. Y es que una regla jurídica tiene también una serie de exigencias materiales más allá de las formales: la regla jurídica debe ser una prescripción concreta. Ello obliga a distinguir en el Preámbulo de la Constitución del 46, una serie de principios jurídicos concretos, por ejemplo el derecho de huelga, y una serie de principios programáticos, que desde el punto de vista de su contenido material no son más que un programa constitucional de acción política, por ejemplo el compromiso del Estado de asegurar las condiciones de desarrollo económico. Pero hecha esta evidente distinción, que se impone por sí misma, los principios de la Constitución del 46 -y entre ellos, el de cogestión- tienen un valor jurídico y no puramente moral.

Así el Consejo de Estado ve en ellos "principios generales del Derecho" que tienen la misma autoridad que los otros principios, aún no escritos, consagrados por su jurisprudencia,

solución que queda reforzada por el hecho de la aprobación, por la Constitución del 58, de "los derechos del hombre (...) tal como han sido (...) completados por el Preámbulo de la Constitución del 46". Y así, la jurisprudencia ha reconocido al Preámbulo el valor de norma positiva, aunque no siempre haya habido una absoluta coherencia (21).

Y sin embargo, el problema del valor de ese principio de cogestión no queda aún resuelto en términos reales. En efeco, la norma constitucional que analizo, no ha tenido, hasta el momento, comienzo alguno de aplicación, tal como se formula en su principio. ¿En qué consiste, pues, realmente, el derecho a "la participación en la gestión de las empresas" reconocido "a todo trabajador" por la Constitución francesa? ¿Qué significa desde el punto de vista de la inscripción, en la legislación francesa, de la idea de empresa?

Dos métodos son utilizables para descubrir el real significado del derecho de cogestión en la constitución francesa: 1) descubrir el alcance del principio, mediante un análisis filosófico-político de la cogestión o del control obrero de las empresas, tal como una política social moderna parece ponerlo de moda. Y 2) hacer un análisis jurídico de las instituciones y del proceso evolutivo del derecho francés, para, a posteriori, sacar el sentido del principio constitucional.

-----  
(21) J. Rivero et J. Savatier, *Droit du travail*, op. cit. pgs. 35-36.

Cada uno de los métodos tiene sus ventajas y sus inconvenientes. El primer método tiene un real interés teórico (y en él se inscriben las discusiones de las organizaciones sindicales francesas o de los partidos políticos) en vistas a un planteamiento de lege ferenda, que explicita lo que germinalmente está en la Constitución. Su defecto es, por ello mismo, el apriorismo, difícilmente conciliable con la realidad de la norma jurídica.

El segundo método en cambio tiene las ventajas del análisis jurídico, que se ciñe a la realidad jurídica concreta, tal como ha sido configurada en el plano de lege lata. Si renuncia a descubrir exigitivamente todos los posibles contenidos de la Constitución, presenta, en cambio la enorme ventaja de explicitar su real contenido, descubriendo el sentido del principio en su proceso de realización, en su fieri legislativo.

Escogiendo el segundo método -y no utilizando el primero más que en la medida en que me es útil para complementar el segundo- se puede decir que el principio constitucional ha tenido dos cambios de desarrollo paralelos en la legislación francesa.

1.- Un primer desarrollo -primero también cronológicamente y simultáneo en el tiempo a la gran discusión constitucional de la Liberación- va, aparentemente al menos, en el sentido de la empresa como poder. En él se inscribe la idea de empresa que alienta en la constitución de los comités de empre-



sa (22). Como en él se inscribe también la fórmula de gestión tripartita de las empresas nacionalizadas.

La institución de los jurados de empresa -importante reforma económico-social del nuevo orden salido de la guerra- quiere recoger el espíritu de la Liberación, convirtiéndose en "el signo de la unión fecunda de todos los elementos de la producción para devolver a Francia su prosperidad y su grandeza" (23). Más concretamente, lo que la Liberación pretende en concreto, como movimiento social que es, y no sólo nacional, es la asociación de los trabajadores "a la dirección de la economía y a la gestión de las Empresas". (24). Asociación tan inscrita ya en los hechos de ese movimiento liberador, que

- 
- (22) Ordenanza n°45-280 de 22 de febrero de 1945 que instituye los Comités de Empresa, modificada y complementada por la ley n° 46-1065 de 16 de mayo de 1946, la ley n°47-1234 de 7 de julio de 1947, la ley n° 50-961 de 12 de agosto de 1950, la ley n° 51-1409 de 7 de diciembre de 1951, la ley n°54-12 de 9 de enero de 1954, la ley n° 58-201 de 26 de febrero de 1958, la Ordenanza n° 59-81 de 7 de enero de 1959, el decreto n°60-606 de 24 de junio de 1960 y la ley n° 66-427 de 18 de junio de 1966.
  - (23) "La institución de los Comités de empresa es una reforma económica y social importante. Marca la nueva orientación que pretende seguir el Gobierno provisional de la República francesa. Y, sobre todo, debe ser el signo de la unión fecunda de todos los elementos de la producción para devolver a Francia su prosperidad y su grandeza". Ordenanza n° 45-280 de 22 de febrero que instituye los Comités de empresa, Exposición de motivos.
  - (24) "El gran movimiento popular que ha liberado a Francia del enemigo no ha sido solamente un movimiento de liberación nacional: ha sido igualmente un movimiento de liberación social. En la Resistencia clandestina como en Londres, alrededor del General De Gaulle, se han elaborado proyectos de reconstrucción económica y social de Francia. Una de las ideas que se encuentra en casi todos esos proyectos es la necesidad de asociar

la creación de la institución de los Comités de empresa no hará más que "legalizar y generalizar la existencia ("espontánea") de esos organismos", refrendando así solemne y legalmente la madurez de una experiencia que se ha mostrado, en Francia y fuera de ella, con "los más eficaces resultados" (25).

El fenómeno en realidad, no era radicalmente nuevo en el derecho francés. Ya habían habido iniciativas en esta línea. Incluso se puede decir que éstas habían cubierto históricamente la serie teórica de iniciativas pensables para crear instituciones de control obrero en la empresa (iniciativa patronal, imposición estatal o victoria de los sindicatos) (26). En efecto, sobre el principio tradicional de la empresa como propiedad del

-----  
a los trabajadores a la dirección de la economía y a la gestión de las empresas". Ordenanza n°45-280..., Exposición de Motivos.

(25) "Así, desde la Liberación del país se constituyeron espontáneamente en numerosas fábricas comités de producción o comités de gestión. El fin de esos comités era en todas partes el de volver a poner en marcha la industria necesaria al esfuerzo de guerra y de aumentar su rendimiento. Y se ha hecho indudable, como lo han demostrado las experiencias hechas en Gran Bretaña, en Estados Unidos y en Canadá que la participación del personal en comités de este tipo puede tener, a este respecto, los más felices efectos. Parece llegado el momento de legalizar y generalizar la existencia de estos organismos. Tal es el fin del proyecto de Ordenanza que instituye los Comités de Empresa y los Comités de centro de trabajo (établissement)". Ordenanza n° 45-280..., Exposición de Motivos.

(26) Cf. Gérard Lyon-Caen, Manuel de Droit du travail et de la Sécurité Sociale, Librairie Général de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1955, pgs. 134-135. Para la historia jurídica anterior, cf. J.M. Jeanneney y Marguerite Perrot, Textes de droit économique et social française, 1789-1957, Librairie Armand Collin, Paris, 1957.

capital (el empresario como sujeto del riesgo y la responsabilidad puede, coherentemente con ello, dirigirla como quiera), una serie sucesiva de experimentos e iniciativas habían ido dibujando progresivamente la posibilidad concreta de atenuación jurídica de ese principio.

Primero fué el intento de ciertos patronos que unilateralmente, por preocupaciones paternalistas o morales, comienzan a asociar a sus obreros, de algún modo, a la gestión de sus empresas. Luego, durante la primera guerra mundial, la iniciativa viene del poder público: en los establecimientos que trabajan para la defensa nacional se crearon delegados del personal para asociar a los obreros a la marcha de la producción, fundamentalmente para evitar inoportunos conflictos. Sólo que con la desaparición de las hostilidades, desaparecen también y a pesar de las promesas contrarias, los delegados obreros. La siguiente iniciativa es sindical. Los acuerdos Matignon de 1936 y la legislación subsiguiente del Frente Popular (Ley del 24 de Junio de 1936 en el contexto de la negociación colectiva, y el D.-L. de 12 de noviembre de 1938, ya en general, al margen de toda alusión a los convenios colectivos) introducen y configuran jurídica y establemente en Francia la institución de los delegados de personal como poder obrero reivindicativo dentro de la empresa.

Con la segunda guerra mundial, la historia se repite. Aparte del fugaz intento de signo corporativo de los Comités Sociales del régimen de Vichy, en la línea del momento político fascista de las instituciones alemanas e italianas sustituido-

ras de la lucha de clases por la colaboración (un momento de ruptura sin futuro en el ordenamiento jurídico francés), las experiencias se repiten. Primero vienen los comités mixtos creados por el Gobierno provisional en 1944 a ejemplo de Inglaterra, fundamentalmente en el espíritu de las experiencias de la primera guerra. Luego, con la Liberación, vienen los Comités de empresa y los Comités de gestión que aparecen espontáneamente, como herederos del espíritu de Matignon y dentro del marco de la nueva mística de la Liberación, lo que dá a tales intentos un tono mitad sindical, mitad político (27). De esta última experiencia es de la que nace la institución de los Comités de empresa.

La idea, pues, que alienta en la institución de los Comités de empresa es la misma idea que consagra la Constitución del 46 al afirmar el derecho de participación de los trabajadores, por medio de sus delegados, en la gestión de las empresas: llevar la democracia económica a las empresas de una cierta magnitud o de una cierta importancia económica, y llevarla del brazo de unas organizaciones sindicales obreras que tradi-

-----

(27) Cf. el Programme d'action du Conseil National de la Résistance de 15 Mars 1944, donde en los puntos 5° y 6° se perfilan las "reformas indispensables". En el plano económico se señalan: "la instauración de una verdadera democracia económica y social", "la vuelta a la nación de los grandes medios de producción monopolizado" y "una organización racional de la economía que asegure la subordinación de los intereses particulares al interés general y que quede liberada de la dictadura profesional instaurada a imagen de los Estados fascistas". En: J.M. Jeanneney y Marguerite Perrot, Textes de droit économique et social français..., op. cit.

cionalmente se habían batido por ella (28).

Lo que sucede es que luego esa idea se queda, en definitiva, sólo en idea. Después de la afirmación solemne del principio de cogestión a nivel de empresa y hasta de economía nacional, después de las solemnes alabanzas a un sistema real que ya se ha experimentado en Francia y fuera de ella y con resultados positivos, el articulado de la ordenanza n° 45-280 y hasta su misma Exposición de Motivos quitan, neta y decididamente, a los Comités de Empresa todo posible poder de decisión económica, el único que podría realizar coherentemente esa idea; y se lo quitan en función de un respeto sagrado a la idea tradicional de empresa como poder patronal (29). En los planos clásicos de decisión que distingue la teoría de la empresa y que ha recogido la legislación francesa

-----

(28) "Estos Comités de empresa deben establecerse en todas las empresas de más de cien obreros o que, con menos, tienen, sin embargo, por su carácter o su actividad, una importancia económica reconocida. Los comités serán elegidos, a propuesta de las organizaciones sindicales (...) por los obreros y empleados (...). Este sistema combina las ventajas de la elección, que introduce la democracia en el taller, con el sistema de la designación por las organizaciones sindicales, a las que hay indispensablemente que asociar a la gran obra de renovación de la industria francesa". Ordenanza n° 45-280..., Exposición de Motivos.

(29) "Estos Comités, cuyas atribuciones en el plano social serán definidas por un decreto ulterior, no son, en el plano económico, organismos de decisión: ha parecido indispensable dejar al jefe de empresa, que tiene ante la nación la responsabilidad del negocio que dirige, una autoridad correspondiente a esa responsabilidad". Ordenanza n° 45-280..., Exposición de Motivos.

(el plano económico, el que se refiere a los problemas de personal y de condiciones de trabajo y el social de las obras y servicios sociales de la empresa), los Comités de empresa franceses sólo tendrán, salvo en el tercero, poder consultivo (30). Pero la Exposición de Motivos concadena sin solución de continuidad: "Pero el campo dejado a la competencia (de los Comités de empresa) es vasto". La propuesta y las posibles uobligatorias observaciones hechas al empresario individual o a la Asamblea de accionistas, la obligada y periódica información sobre la marcha de la empresa y su situación financiera (que la ley n°66-427 de 18 de junio de 1966 ha reforzado ampliándola) constituirán, para la Ordenanza, el vasto entramado cotidiano de

- 
- (30) "Los Comités de empresa serán, pues, consultivos, salvo en lo que se refiere a la gestión de las instituciones sociales de la empresa". Ordenanza n°45-280..., Exposición de Motivos. "El Comité de empresa asegura o controla la gestión de todas las obras establecidas en la empresa en beneficio de los asalariados o de sus familias, o participa en esta gestión, cualquiera que sea el modo de financiación, en las condiciones que serán fijadas por decreto del Consejo de Estado". Ordenanza n°45-280 artículo 2. El artículo 2 del Decreto a que se alude (D. n° 45-2751 de 2 de noviembre de 1945) enumera esas obras objeto de la gestión del Comité de empresa: 1) instituciones de previsión y ayuda mutua (jubilación...), 2) instituciones tendentes a mejorar las condiciones del bienestar social (cantinas, colonias de vacaciones, guarderías, viviendas, cooperativas de consumo...), 3) obras sociales para el descanso y el deporte, 4) instituciones de orden profesional o educativo (centros de aprendizaje o formación profesional, bibliotecas, centros culturales...), 5) servicios sociales dirigidos a velar por el bienestar del trabajador en la empresa (adaptación al trabajo...), 6) servicios médicos instituidos en la empresa. El artículo 3 del Decreto distingue dos modos fundamentales de gestión del Comité de estas obras: gestión directa (en general, las obras sociales sin personalidad civil) y gestión compartida o controlada (en general las obras sociales con personalidad civil).

un diálogo permanente y cooperador -comunitario- (31), gracias al cual el personal podrá quedar "estrechamente asociado a la marcha general de la empresa en la que trabaja", sin que entre en quiebra el principio tradicional del poder patronal (32).

El contenido, pues, de la "asociación de los trabajadores a la gestión de las empresas" -"la participación en la gestión de las empresas" de la Constitución del 46- queda así definido en su contorno real. Por un lado, la institución tiene una vocación no reivindicativa sino comunitaria (33). Por otro lado, el poder de decisión (salvo en lo social), la autoridad como la responsabilidad, sigue estando en manos del empresario individual o social (la presencia de dos representantes del Comité de empresa en el Consejo de Administración de la ley n° 46-1065 de 16 de mayo de 1946 -o en el Consejo de Vigilancia, en su caso, añade la ley n°66-427 de 18 de junio de 1966- es sólo una presencia consultiva). Así la pretendida y afirmada asociación se reduce a una diálogo necesario, interior a la empresa-comunidad, que se ejerce en el seno del Comité de empresa. Diálogo del que la Ordenanza espera salgan, con el tiempo y gracias a ese creado espíritu comunitario, "métodos y prácticas nuevas de

-----  
(31) "Esta cooperación necesaria entre la dirección y los representantes del personal se hace clara en el hecho de que el jefe de empresa preside las reuniones del Comité de empresa". Ordenanza n° 45-280 Exposición de Motivos.

(32) "Así la autoridad de la dirección se mantendrá intacta y, al mismo tiempo, el personal podrá estar asociado estrechamente a la marcha general de la empresa en la que trabaja". Ordenanza n° 45-280..., Exposición de Motivos.

(33) "En efecto, el Comité de empresa no podría tener un carácter reivindicativo. Continúa compitiendo a los delegados obreros que se mantienen (...) la tarea de presentar las reclamaciones individuales o colectivas

cooperación entre el jefe y los asalariados de la empresa" (34). Así, el comité de empresa queda configurado, si no como una institución actual de democracia económica, sí al menos como una democracia económica germinal, como un camino institucional hacia la democracia económica y como una escuela necesaria de ésta.

La experiencia no parece haber confirmado aquellas esperanzas. La historia de los Comités de empresa, desde el lado obrero al menos, parece haber demostrado que ese diálogo frecuente, no sólo no era -de acuerdo con lo que en la Ordenanza se decía- un poder decisorio, sino que ni siquiera tocaba los temas decisivos del poder de la empresa, poder que paradójicamente no estaba en esa empresa cuya reforma se pretendía, sino en otro sitio ("alibi") (35).

-----  
del personal. El Comité de empresa se sitúa en otro plano diferente y era necesario que esas dos instituciones igualmente útiles no quedaran confundidas". Ordenanza n° 45-280..., Exposición de Motivos.

- (34) "Se puede esperar que de estos contactos frecuentes - el Comité se reúne una vez al mes por lo menos - a lo largo de los cuales se discutirán problemas concretos de organización del trabajo y que estarán dominados por el afán de la obra común a la que están vinculados la dirección y el personal, saldrán métodos y prácticas nuevas de cooperación entre el jefe y los asalariados de la empresa". Ordenanza n° 45-280..., Exposición de Motivos.
- (35) Cf. Maurice Combe, *L'alibi: Vingt ans d'un Comité Central d'Entreprise*, Gallimard, Collection Témoins, Paris, 1969. Cf. también para los primeros años de los Comités de empresa, la encuesta sobre esta experiencia que apareció en *Droit Social*, 1952, pgs. 14, 92 y 163. La existencia de proyectos de reforma de la jurisdicción del trabajo, para hacerla más capaz de asegurar el funcionamiento de las instituciones colectivas de la empresa (entre ellas los Comités) es también un testimonio en contra de la experiencia real de los Comités de empresa. Cf. G. Lyon-Caen, *A propos d'une réorganisation des juridictions socia-*



La evolución jurídica de la institución tampoco ha subrayado precisamente esas primeras esperanzas. El Comité de empresa (órgano bipartito comunitario de la empresa), hoy es más bien en la realidad, si no en su estructura jurídica, un organismo tripartito, en terminología de la Cour de Cassation (36), y abierto en la línea de una política negociada más que de inspiración comunitaria. Hoy, además del jefe de empresa y del personal, está la participación con voz consultiva de un representante de cada organización sindical representativa reconocida en la empresa, representante al que la ley n° 66-427 de 18 de junio de 1966 ha asimilado, en su estatuto (garantías, crédito de horas...) a la representación del personal en el comité de empresa. Por otro lado, al instituir la sección sindical de empresa, la ley de 27 de diciembre de 1968, fruto de un compromiso del Gobierno en los acuerdos Grenelle, "aunque más restrictiva que el texto del protocolo" (37) vehicula decididamente esta misma dirección, dirección que era la alternativa sindical a los renovados proyectos gaullistas de la reforma de la empresa (38).

-----

les. En D. 1969, chr., pgs. 21 ss. En contra, Jean Rivero y Jean Savatier que piensan que "a pesar de todo, el balance es positivo (...). No hay que perder de vista que las revoluciones psicológicas exigen tiempo: sólo a la larga se podrá dar un juicio sobre si la que implica esta institución (de los Comités) ha triunfado o ha fracasado". J. Rivero y J. Savatier, *Droit du travail*, Themis, PUF, Paris, 3a. éd., pgs. 133-134.

(36) G.H. Camerlynck y Gérard Lyon-Caen, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 5a. éd., 1972, pg. 369.

(37) G.H. Camerlynck y G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, op. cit., pgs. 477. Cf. la bibliografía allí citada (nota 3).

(38) Hubert Lesire-Ogrel, *Le syndicat dans l'entreprise*, Seuil, Paris, 1967.

Así los Comités de empresa del derecho francés, en su realidad incluso jurídica, no dejan de ser una institución profundamente ambigua. "Organismo 'comunitario' y de colaboración entre la dirección y el personal para unos; institución de relevo para la acción sindical a los ojos de otros, el Comité no representa en todo caso una modalidad de cogestión. La fórmula del preámbulo de la Constitución (...) sigue siendo letra muerta. Los Comités constituyen más bien organismos de iniciación económica para una elite de militantes. Su articulación con el movimiento sindical es muy importante" (39). Utilizados así como mecanismos de una acción sindical clásica, que ha quedado enormemente enriquecida con el "droit de regard" que la institución concede a los asalariados de la empresa (40), los comités de empresa han creado más problemas

-----

(39) G.H. Camerlynck y G. Lyon Caen, *Droit du travail*, op. cit., pg. 332. Jean Rivero y Jean Savatier, favorables sin duda a una institución como la de los Comités de empresa, que muestran una notable "identidad entre las estructuras de las que salió, sobre todo a nivel local, la democracia política (Asambleas consultivas de atribuciones limitadas) y las formas actuales de la democracia económica", afirman sin embargo, sin ambages que "es exacto que (...) los (Comités de empresa) no han operado la reforma de la estructura de la empresa". J. Rivero y J. Savatier, *Droit du Travail*, Themis, PUF, Paris, 3a. ed., 1964, pg. 115.

(40) "Los Comités de empresa son instrumentos de lucha contra los patronos de que disponen los sindicatos o secciones sindicales por la utilización que hacen los elegidos de las prerrogativas que les confiere la legislación (...). Estamos precisamente en un período del año en que se publican o acaban de ser publicados los balances, cuyo estudio debe permitir notablemente el denunciar todas las consecuencias de los métodos de productividad capitalista, el desmascarar la descalificación y degradación profesionales, el demostrar desde todos sus aspectos el enriquecimiento patronal. Así es como los elegidos de los Comités de empresa, al aportar a la organización sindical los elementos que le permitan justificar e impulsar las luchas reivindicativas en marcha, partici-

que cooperación (41). Y en todo caso, lo que parece seguro poder afirmarse es que la participación obrera en la gestión de la empresa de la Constitución del 46, se ha revelado, a través de la institución de los Comités de empresa, no como realidad y ni siquiera como idea, sino sólo como aspiración, lo más probablemente como aspiración frustrada (42).

-----  
parán eficazmente en la actividad general en el plano reivindicativo". Le Peuple, n° 655, 16-30 junio 1962. Citado por William Garcin, Cogestion et Participation dans les entreprises des pays du Marché Commun, Jupiter, Paris, 1968, pgs. 363-364.

(41) François Sellier, Préface de l'édition française. En: Adolf Sturmthal, La participation ouvrière à l'Est et à l'Ouest, Editions Economie et Humanisme. Les Editions Ouvrières, Paris, 1967, pg. 12.

(42) En este sentido, el juicio de realidad emitido por la Comisión Sudreau para la reforma de la empresa, no deja de ser significativo: "Esta concepción (de cooperación necesaria entre la dirección y los representantes del personal), fundada sobre el 'interés común' al que están vinculados la dirección y el personal, no siempre ha prevalecido en los hechos. Si en algunas empresas, se ha realizado el proyecto del legislador, con frecuencia, el Comité de empresa no ha ejercido sus atribuciones en el espíritu de la ley y sus debates, más que una convergencia de planteamiento, lo que han expresado son oposiciones. Además, hoy se observa que no han creado ningún Comité de empresa cerca de la mitad de las empresas obligadas a ello". (Rapport du Comité d'étude pour la Réforme de l'Entreprise presidé par Pierre Sudreau, La Documentation Française, Paris, 1975, pg. 63). Por otro lado, el juicio prospectivo de proposiciones reformadoras de ese Comité es igualmente significativo a este respecto: "La primera vía concebible (para reforzar la acción del Comité de empresa) es una evolución hacia la codecisión. El jefe de empresa no podría así actuar sin el consentimiento del Comité en campos como los de la admisión de personal, el despido, la política de personal en general, a imitación de lo que se hace en ciertos países del extranjero. Un procedimiento de este tipo, particularmente vinculante, sería incompatible con la rapidez y la unidad necesarias al ejercicio del poder, si no se da un consenso mínimo entre las partes sociales en presencia. Ahora bien, hoy por hoy, las organizaciones profesionales o sindicales no se expresan en este sentido. Los sindicatos quieren el poder de información y control del Comité de empresa, pero no la codecisión". (Rapport du Comité d'étude..., op. cit., pg. 68).

¿Ha tenido mejor suerte la fórmula de las nacionalizaciones? Formalmente podría decirse que sí. "La representación de los trabajadores en los Consejos de Administración de las empresas nacionalizadas es una respuesta a la fórmula de la democracia económica de la Constitución" (43). Pero en realidad esa representación dista mucho de ser una respuesta clara y menos aún una respuesta que encarne la idea democrática de empresa vehiculada por la Constitución del 46.

En la teoría, el Consejo de Administración de las empresas nacionalizadas quiere acoger, con una original fórmula tripartita, el control de esas empresas por todos los interesados en ellas: Estado, personal y consumidores. Las fórmulas empleadas para ello varían mucho de una empresa a otra, tanto en la composición como en la designación de los miembros del Consejo, según el estatuto legal de cada empresa (44). Pero

-----  
(43) J. Rivero et J. Savatier, *Droit du travail...*, op. cit. pg. 99.

(44) El Consejo de Administración de la Renault, por ejemplo, se compone de 14 miembros además del P.D.G.: 7 miembros designados por la Administración, 6 representantes del personal y 2 representantes de los usuarios. En los Consejos de Administración de la Banca y las Compañías de Seguro, hay 4 miembros representantes de las organizaciones profesionales industriales, comerciales y agrícolas más representativas, 4 miembros representantes de las organizaciones sindicales más representativas y 4 representantes del Ministerio de Finanzas. En las sociedades de economía mixta, hay también representantes de los accionistas en el Consejo de Administración, pero no proporcionalmente al capital sino en número fijado por la ley. Para el estudio jurídico de las empresas nacionalizadas francesas, cf. J.C. Venezia, *Las empresas públicas en Francia*. En: *La empresa pública*, Studia Albornotiana n° X, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, Zaragoza, 1970, II, pgs. 1305-1338.

en la realidad, la idea encarnada por los Consejos de Administración de las empresas nacionalizadas es sólo un planteamiento formal, pues en el reparto, real y jurídico, de poderes de los órganos de las empresas nacionalizadas, no es el Consejo de Administración, como órgano deliberante, el que prevalece, sino el órgano ejecutivo nombrado fundamentalmente por el Gobierno, también con fórmulas muy variables de una a otra empresa. E incluso cuando inicialmente no fue así sino que predominaba el Consejo de Administración (como en el Carbón, el Gas y la Electricidad), la situación ha cambiado actualmente con los Decretos de 17 de Diciembre de 1957. Con ello, "las fórmulas de repartición que daban preeminencia al Consejo de Administración han evolucionado en un sentido favorable al órgano ejecutivo" (45). Órgano ejecutivo en cuya designación el Consejo de Administración tiene un escaso papel, las más de las veces sólo de propuesta o de consulta. En todo caso, incluso cuando es elegido por el Consejo de Administración, como en la Banca, necesita de la aprobación del Gobierno, que es también el que determina y limita sus poderes generalmente muy amplios, pero poderes, por otro lado, cuyo control directo y operativo no está en el Consejo de Administración, sino en el control técnico, económico-financiero y parlamentario que ejerce -a priori y a posteriori- el propio Estado (46).

-----  
 (45) J.C. Venezia, Las empresas públicas en Francia..., op. cit., pg. 1315.

(46) Sobre los problemas de ese control y su eficacia económica y política (de política de empresa), cf. la polémica que tuvo lugar en Droit Social, a propósito del Tercer Congreso de las Facultades de Derecho de 1955. J. Rivero, Le fonctionnement des entreprises nationalisées: Réflexions sur le 3e. Congrès des Facultés de Droit, Droit Social, 1955, pgs. 618-623. Y la respues-

La consecuencia real de todo ello es que lo que la fórmula francesa de las nacionalizaciones consigue no es la creación de la empresa-comunidad, sino la sustitución del control del capital privado por el del Estado. "El espíritu de las nacionalizaciones era el de asociar estrechamente el personal a la gestión de las empresas públicas. De hecho, el papel de los representantes del personal se ha revelado muy limitado en el seno de los Consejos de Administración. Y en cambio, uno de los efectos de esas medidas ha sido el de reducir la actividad de los Comités de empresa en los establecimientos nacionalizados" (47). También, pues, desde la fórmula de las nacionalizaciones, el principio de la cogestión obrera de la Constitución del 46 sigue sin aplicación real.

2.- Con ello entro en la segunda línea de desarrollo de la idea de empresa que alienta en la Constitución. Frustrada en la realidad la participación de los trabajadores en la empresa como poder -la participación en la gestión afirmada por la Constitución del 46- la inspiración comunitaria, quiere alentar en el derecho estatal francés del trabajo desde la segunda guerra, parece entonces orientarse hacia el nuevo espíritu de empresa (48) de la participación en los resultados, hacia la participación de la empresa como beneficio. Quizás con la secreta esperanza de llegar, a través de este rodeo, a

-----  
ta anónima a Rivero, A propos du controle des entreprises nationalisées, Droit Social, 1956, pgs. 65-68. Cf. también Georges Lecuyer, Le controle de l'Etat sur les entreprises nationalisées, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1959.

(47) Gérard Lyon-Caen, Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1955, pg. 154.

(48) Cf. supra, Parte I, sección II, capítulo 3.

la proclamada participación en la gestión (49).

Lo que otra vez se pretende afirmar es el espíritu comunitario de la asociación capital-trabajo. Pero sin imaginación suficiente -o sin fuerza- para hacer del poder la clave de la asociación, el legislador intenta ahora la participación en los resultados, como modo de interesar -de ahí la palabra *interressement* (50)- a los asalariados en una obra común de la empresa.

La idea era una vieja idea de la política legislativa del gaullismo de izquierda (una serie de proyectos llamados de asociación capital-trabajo, elaborados en 1951 y 1952 en el seno del *Ressementement du Peuple Français*) (51), que ahora se utiliza como relevo de la política de la empresa en torno a la institución de los Comités de empresa y las nacionalizaciones.

Su realización legislativa ha tenido dos fases. Una la de la Ordenanza del 57 "tendente a favorecer la asociación o *l'interressement* de los trabajadores en la empresa" (52), que

-----

(49) Cf. Marcel Loichot, *La Réforme Pancapitaliste*, op. cit. passim (cf. concretamente pgs. 22-25). El plan Loichot se plantea precisamente durante la preparación de la ley anunciada por la enmienda Vallon. Cf. William Garcin, *La Cogestion....*, op. cit., pg. 385.

(50) "En cuanto al vocablo *interressement*, era una palabra desconocida hasta ahora en la lengua francesa". Jean Rivero y Jean Savatier, *Droit du travail*, op. cit. pg. 135.

(51) Sobre esos proyectos y el análisis crítico de Paul Durand, cf. *Droit Social*, 1951, pgs. 604 ss.

(52) Ordenanza nº 59-126 de 7 de enero de 1959, completada por el D. de 29 de Agosto de 1959.

creaba un cuadro facultativo de contratos de "interessement". En este cuadro, la asociación no era obligatoria, sino facultativa, una asociación que se confiaba a la buena voluntad recíproca de las partes en la empresa. Para lograrla e incitar a las partes al contrato, la Ordenanza intentó prevenir los posibles obstáculos. Ante la desconfianza obrera por temor a que lo concedido en los resultados de la empresa fuese previamente restado en la política salarial, la Ordenanza -con una técnica quizás discutible- quita (53) a las sumas restantes de la participación, todo posible carácter salarial, garantizando además los salarios con una serie muy precisa de medidas concretas. Y ante la desconfianza patronal de ver aumentados, con la participación, sus "costes salariales", la Ordenanza concedía -lo que va a ser siempre el substrato de esta técnica- importantes exoneraciones fiscales. El intento con todo "se saldó con fracaso. En total se firmaron 202 contratos" (54). Dificultades psicológicas y reales se interponían en el camino contractual del interessement. Y ello a pesar del amplio "droit de regard" - o quizás precisamente por ello, según de que lado se mire - que el sistema de control de la participación -"el punto esencial de la reforma en el espíritu de sus promotores" (55)- ponía en manos de los trabajadores (56).

-----

(53) Cf. Paul Durand, L'Ordonnance du 7 Janvier 1959 tendant a favoriser l'association ou l'interessement des travailleurs a l'entreprise, Droit Social, 1959, pgs. 82-83.

(54) G.H. Camerlynck y G. Lyon-Caen, Droit du travail, op. cit., pg. 399.

(55) J. Rivero et J. Savatier, Droit du travail, op.cit. pg. 138.

(56) "Desde el lado sindical, se teme que, a pesar de las



La segunda etapa, pues, (57) acudió a la obligatoriedad

-----

precauciones tomadas, la concesión de participaciones pueda servir de coartada para una política de bloqueo de los salarios. Además, la desigualdad de las remuneraciones según las empresas implica el riesgo de debilitar la solidaridad de los asalariados, no incitando precisamente al apoyo de las reivindicaciones de los trabajadores menos favorecidos por parte de los de las empresas prósperas. Desde el lado patronal, se afirma con energía que la participación no debe degenerar en una cogestión y se muestra una enorme reserva, según una tradición desgraciadamente bien anclada, con respecto a toda medida de información de los interesados, reserva que se explica en parte por la voluntad manifestada por ciertos sindicatos de utilizar al máximo las armas que se les dan para avanzar por la vía de la cogestión". J. Rivero et J. Savatier, *Droit du Travail*, op. cit. pg. 140.

- (57) Ordenanza n° 67-693 del 17 de Agosto de 1967 "relativa a la participación de los asalariados en la expansión de las empresas", modificada y completada por la ley de finanzas de 1969 (Ley n° 68-1172 de 27 de Diciembre de 1968, artículo 62). D. n° 67-1112 de 19 de Diciembre de 1967 que fija las condiciones de aplicación de la Ordenanza n° 67-693, completada por el D. n° 68-528 de 30 de Mayo de 1968 y modificado por el D. 69-507 de 31 de Mayo de 1969. D. n° 69-107 de 1 de Febrero de 1969 que fija las condiciones de aplicación a las sociedades cooperativas de producción de la Ordenanza n° 67-693. D. n° 69-255 de 21 de Marzo de 1969 que fija las condiciones de aplicación a las empresas públicas y sociedades nacionales de la Ordenanza n° 67-693. Al estar legalmente prohibido el reparto de acciones del capital de las empresas públicas, ha hecho falta una ley (L. de 2 de Enero de 1970 y D. de 8 de Julio de 1970) para autorizar la distribución de acciones a los asalariados de la Régie Renault). Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968, para la aplicación de la Ordenanza n° 67-693. Nota del 30 de Mayo de 1968 sobre la naturaleza y las modalidades de gestión de los derechos atribuidos a los asalariados por la participación en los frutos de la expansión de las empresas. Instrucción de la Dirección General de Impuestos de 30 de Mayo de 1968 sobre la participación de los asalariados en los frutos de la expansión de las empresas y Texto Modificativo de esta Instrucción después de la promulgación de la ley de Finanzas de 1969. Ley n° 73-1196 de 27 de diciembre de 1973, sobre la suscripción o adquisición de acciones de sociedades por sus trabajadores. Ley n° 73-1197 de 27 de Diciembre de 1973, por la que se modifica la Ordenanza n° 59-126 de 7 de enero de 1959 que promueve medidas para asociar a los trabajadores con la empresa o para interesarlo en ella, la Ordenanza n° 67-693 de 17 de agosto de 1967, en su tenor modificado, relativa a la participación de los trabajadores en

de la participación (58), aprovechando al tiempo la ocasión para delimitar de otro modo su objetivo: en vez de la triple posibilidad participativa de la Ordenanza de 1959 ("Participación en los resultados de la empresa o del centro de trabajo (établissement), participación en el capital o en una operación de autofinanciación, participación en el aumento de la productividad") (59), la Ordenanza del 67 sólo pretende la participación en "los frutos de la expansión de la empresa", en el crecimiento del activo de las sociedades debido a la autofinanciación, en los beneficios reinvertidos (60). Pero esta limitación

-----  
los beneficios de la expansión de la empresa, y la Ordenanza n° 67-964 de 17 de agosto de 1967 relativa a los planes de ahorro de empresa.

- (58) "Mientras que hasta ahora, los mecanismos de "interessement" en vigor procedían de una acción voluntaria de las empresas, en adelante, la participación en los frutos de la expansión se convierte en un derecho reconocido a los trabajadores, al menos en las empresas que ocupan más de cien asalariados". Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968 (Título I: Principios Fundamentales de la Ordenanza n° 67-693 del 17 de Agosto de 1967, 1°), n. 6. "Si las empresas de menos de cien asalariados no están sometidas a ninguna obligación, el gobierno les ofrece la posibilidad de aplicar voluntariamente la Ordenanza beneficiándose de sus ventajas fiscales". Ibid., n° 12. El subrayado es del texto.
- (59) Ordenanza n° 59-126 de 7 de enero de 1959, art. 2.
- (60) "La participación de los trabajadores debe fundarse sobre la expansión de las empresas. El principio implica que la reserva de participación se calcule a partir de los resultados globales de la empresa. Por consiguiente, la reserva debe resultar en primer lugar, de un cálculo efectuado a nivel de empresa (lo que excluye los cálculos hechos a nivel de un centro de trabajo (établissement), de un servicio o de un taller) o del conjunto eventualmente constituido por un grupo de empresas que tengan entre sí vínculos financieros estrechos. En segundo lugar, el modo de cálculo adoptado debe tener en cuenta el éxito económico del conjunto de la empresa, su rentabilidad, su capacidad de beneficio, su prosperidad. Esa es la razón de que el artículo 2 de la Ordenanza retenga como derecho común una fórmula de "interessement" basada sobre el beneficio fiscal realizado por la empresa.

en realidad no es tal, jurídicamente, pues la anterior Ordenanza sigue vigente (61). La delimitación es sobre todo ideológica para enmarcar claramente el tipo de empresa-comunidad que se busca.

Aparte de estas diferencias, la técnica empleada sigue siendo la misma: mantenimiento íntegro y diferenciado de la política salarial clásica (62) y neta contrapartida fiscal para los patronos. En realidad, este último aspecto había sido la piedra de escándalo de la idea de la Ordenanza. El informe Mathey de la Comisión creada por el Gobierno el 16 de

-----  
Si el artículo 5 autoriza acuerdos que instituyan un régimen de participación con una base de cálculo diferente, conviene con todo que las partes contratantes respeten el espíritu de la participación en la expansión, lo que excluye fórmulas que se funden esencialmente sobre elementos de apreciación independientes del resultado económico global de la empresa". Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968 (Título I, Principios... 2º) nº 7. "El producto de la participación debe dedicarse a inversiones productivas". Ibid., nº 9. Los subrayados son del texto.

- (61) "Notarán Uds. a este respecto, que ninguna disposición de la Ordenanza del 17 de Agosto de 1967 deroga la Ordenanza nº 59-126 de 7 de Enero de 1959 tendente a favorecer la asociación o el "interessement" de los trabajadores en las empresas industriales o comerciales incluídas en el campo de aplicación de la ley de 11 de Febrero de 1950 sobre convenios colectivos". Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968 (Título I, Principios... 1º), n. 6.
- (62) "Independientemente de toda atribución a los asalariados de una parte del beneficio de la empresa, éstos deben recibir previamente la justa remuneración de su trabajo" (Exposición de Motivos). "En otros términos, las rentas complementarias de la participación no pueden constituir un elemento de la política salarial de las empresas: los procedimientos de negociación y fijación de los salarios continúan siendo totalmente distintos y su contenido no puede ser influenciado, de cualquier modo que sea, por la puesta en marcha de la participación". Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968, (Título I: Principios... 6º), n. 11. El subrayado es del texto.

febrero de 1966 (63) había sido extraordinariamente negativo con respecto al proyecto. Para la Comisión presidida por Mathey, la idea del proyecto de participación de los trabajadores en la expansión de las empresas a partir del artículo 33 de la ley 65-566 de 12 de julio de 1965 (enmienda Vallon) era un planteamiento equívoco, cuyo alcance no era posible configurar, sin graves contradicciones, "como medida de compensación" en favor de los trabajadores (64). Aparte de que la realización del proyecto, aceptable desde luego como una deseable "medida de reforma social", significaría, en las actuales circunstancias -para la Comisión Mathey - un aumento de la conflictualidad social y una degradación de la situación económica (65).

-----

- (63) Avis de la Commission d'Etude du probleme des droits des salariés sur l'accroissement des actifs dus à l'autofinancement. La parte última del texto (Synthèse des travaux y Avis de la Commission) puede verse en Droit Social, 1967, pgs. 157-163.
- (64) "La ley citada no ha sido concebida especialmente para favorecer a los portadores actuales de valores mobiliarios, sino más bien para poner a las empresas francesas en una posición análoga a la de sus homólogas del Mercado Común, con respecto al problema de la remuneración de los capitales. Al corregir lo que tenía de excesivo la doble imposición sobre los beneficios distribuidos, el Gobierno pretendía atraer nuevos ahorros hacia las inversiones productivas. En la medida en que se considera que el artículo 33 ha pretendido quitar con una mano lo que se había dado con la otra, quedan anulados, al menos parcialmente, los resultados del esfuerzo que la ley había pretendido ciertamente hacer, para facilitar la financiación de las empresas". Rapport Mathey, op. cit., pg. 158.
- (65) "La Comisión ha reconocido todo el interés que se atribuye a la difusión de la propiedad mobiliaria. Pero esta difusión no puede producir los efectos esperados más que si los asalariados la desean y no aparece, por otro lado, para los accionistas y los actuales dirigentes, como un medio de desposesión sistemática y deliberadamente pretendida. Si estas condiciones no se realizan y si se espera conseguir la evolución por la fuerza coactiva, lo previsible es que se presenten numerosas dificultades y que se esté expuesto a crear una atmósfera permanente de conflictos sociales. La

El Informe termina así, aconsejando al Gobierno por un lado el abandono del proyecto, cuyas dificultades de orden técnico, jurídico, social y económico (66) parecen prácticamente insuperables a la Comisión, y, por otro lado, la búsqueda por caminos distintos de la solución de los problemas planteados (67). A pesar de ello, para el caso de que el Gobierno quiera seguir por esa vía, la Comisión le aconsejaba la implantación facultativa de la fórmula y, en todo caso, su implantación por la vía incitativa de la desgravación fiscal. Se comprende la crítica apasionada y dura de un Loichot (68). Pero, de hecho

-----  
 perspectiva de una lenta desposesión de los actuales detentadores del capital sería, además, un freno para el desarrollo de las empresas". Rapport Mathey, op. cit., pgs. 158-159.

- (66) "Los sindicatos patronales son hostiles al principio de compartir un aumento de los activos. Lo encuentran injustificable en equidad y peligroso para el crecimiento de la economía. Les asusta además la ambigüedad de la reforma pretendida, ante la idea de que el control de la autofinanciación por parte de los asalariados pueda conducir a una transformación de la gestión de las empresas". Rapport Mathey, op. cit., pg. 160.
- (67) "La Comisión tiene perfecta conciencia de que el artículo 33 tiene el mérito de destacar los problemas que se plantean, de una manera más o menos interrelacionada y con más o menos acuidad, en todas las sociedades industriales de Occidente: el de la apropiación de los aumentos de los activos de las empresas, el de la difusión de la propiedad mobiliaria, el de una asociación más estrecha de los trabajadores a la vida de la empresa. Sin embargo, la Comisión no saca como conclusión de su estudio que el artículo 33 constituya el mejor modo de abordar esos problemas. A la Comisión le ha parecido además que cada uno de estos problemas supone una previa maduración de los espíritus, estudios importantes, y, si fuera posible, la elaboración de disposiciones comunes a los países miembros de la Comunidad Económica Europea". Rapport Mathey, op. cit. pg. 160.
- (68) Marcel Loichot, Critique synoptique du Rapport Mathey, Droit Social, 1967, pgs. 422-431. Al punto citado en la nota 61, Loichot en su respuesta sólo contesta: "Et alors?" (pg. 429).

el legislador resolvió, poniendo el producto íntegro de la participación de los trabajadores totalmente a cuenta del fisco.

Y si análoga es la técnica empleada, análoga es sobre todo la idea de empresa que alienta, el nuevo espíritu de empresa que pretende introducirse, centrado ahora decididamente, como ya noté, sobre la expansión como fenómeno económico y social relevante. Un nuevo espíritu que si, por un lado viene impuesto por una elemental justicia distributiva que exige que "los que concurren juntos al desarrollo de las empresas, compartan el premio de sus esfuerzos comunes", por otro lado, es condición indispensable de la paz social en una sociedad reunificada (69). Así, la paz y la justicia por la participación, se convierten ahora en la clave de bóveda de la idea de empresa de la nueva legislación francesa, que parece olvidar -o recordar sólo para eludirla claramente (70)- la construcción de la empresa como poder compartido, que proclamaba la Constitución del 46 y que quería alentar en la idea de la institución de los Comités de empresa. Desde esta nueva perspectiva de empresa el salto cualitativo pasa así directamente (olvidando el resto de la historia) de la lucha por el nivel

-----  
 (69) "El interés de los trabajadores supone el mantenimiento de una economía próspera; el interés de nuestra economía está ligado a una amplia difusión de los frutos de la expansión; el interés, en fin, de nuestra sociedad hace indispensable que patronos y asalariados, que concurren juntos al desarrollo de las empresas, compartan el premio de sus esfuerzos comunes". Prdenanza 67-693 de 17 de Agosto de 1967. Exposición de Motivos (Rapportau Président de la République).

(70) "Un régimen de participación, sin disminuir en nada la autoridad de la dirección, puede favorecer el establecimiento de relaciones nuevas entre asalaria-

de vida de los trabajadores de la Liberación como movimiento social (71), a la etapa nueva, institucional y comunitaria, del progreso común, por la participación de todos en la expansión de las empresas; expansión y progreso que parecen constituir el objetivo económico de la nueva sociedad francesa (72). En esta nueva etapa -más justa y más rica- de la sociedad francesa, se hace "indispensable que la asociación de los trabajadores en la expansión y en el reparto de sus frutos (hasta ahora sólo una posibilidad abierta) adopte ahora un carácter obligatorio" (73). Lo que supone jurídicamente el nacimiento de un "derecho nuevo" de los trabajadores y "una obligación nueva" de las empresas de una cierta importancia,"cual-

-----

dos, representados por sus sindicatos, y patronos". Ordenanza n° 67-693 de 17 de Agosto de 1967. Exposición de Motivos.

- (71) "Los esfuerzos emprendidos en la liberación de Francia, hace hoy ya veinte años, han permitido una mejora considerable de la condición de los trabajadores: la institución de la seguridad social y de los subsidios familiares, el aumento regular de las remuneraciones, la legislación protectora del empleo les ha permitido alcanzar un nivel de vida más elevado y beneficiarse de una seguridad más grande". Ordenanza n° 67-693 de 17 de Agosto de 1967. Exposición de Motivos.
- (72) "Pero se impone en adelante, franquear una nueva etapa: es preciso hacer participar a los trabajadores en la expansión de las empresas y ello tanto más cuanto que el V Plan subordina justamente el crecimiento económico a un aumento de las inversiones debidas principalmente a la autofinanciación. A partir de entonces, el progreso, obra de todos, debe ser una fuente de enriquecimiento para todos, lo que significa que todos deben tener una parte del crecimiento del capital que ello implica". Ordenanza n° 67-693 de 17 de Agosto de 1967, Exposición de Motivos.
- (73) Ordenanza n° 67-693 de 17 de Agosto de 1967. Exposición de Motivos.

quiera que sea su naturaleza y la forma que revistan" (74).

Los partidarios de la doctrina jurídica de la empresa, pueden cantar victoria. Ese "derecho nuevo" correspondiente a una "obligación nueva" que sólo se justifica por el hecho de la empresa, supone aparentemente al menos, la existencia jurídica, la clara ciudadanía jurídica de la idea de empresa. Un análisis jurídico que parece coherente.

Desde el análisis político, los fieles al gaullismo de izquierda, no cantarán victoria (75), y ello a pesar de las optimistas declaraciones políticas que hará el General De Gaulle (76). ¿Tiene razón el análisis jurídico que ve en la Ordenanza el nacimiento jurídico de la empresa?

-----

(74) "Este proyecto reconoce a los asalariados un derecho nuevo fundado sobre la obligación nueva a la que en adelante están sometidas las empresas, cualquiera que sea su naturaleza y la forma que revistan, siempre que ocupen a más de cien asalariados (...). En virtud de acuerdos (...) las empresas de menos de cien asalariados podrán optar por aplicar las reglas previstas para las empresas más importantes". Ordenanza n° 67-693 de 17 de Agosto de 1967, Exposición de Motivos.

(75) Marcel Loichot dirá en Le Monde que no reconoce a la Ordenanza como hija suya. Cf. Le Monde, 25-8-1967.

(76) "Es preciso que, en las empresas, la participación directa del personal en los resultados, en el capital y en las responsabilidades, se convierta en uno de los datos básicos de la economía francesa. Se trata de una amplísima transformación social, de la que el "interesement", hoy ya prescrito por la ley, constituye una importante etapa". Charles De Gaulle el 27 de Noviembre de 1967. Citado por W. Garcin, La cogestion..., op. cit., pg. 398.



Desde luego no se trata del derecho de cogestión o de co-control afirmado por la Constitución del 46. Tampoco estamos ante el milagro del pancapitalismo soñado por Loichot (77), ni siquiera en su idea de participación de resultados como rodeo para llegar a la participación en el poder (en la gestión o en el control) de la empresa (78). En este último sentido, la Ordenanza lo único que vehicula, con sus exigencias de mecanismos contractuales de control de la atribución de las sumas a los trabajadores, es la misma línea de poder ya indicada en los Comités de empresa, con un "droit de regard" preciso y concreto sobre la situación económica y financiera de la empresa.

Sí es verdad, en cambio, que estamos ante un "derecho nuevo" que, formalmente al menos parece ser un derecho que supone el nacimiento y la existencia jurídica de la empresa como comunidad. Pero el problema está en saber si el contenido

-----  
(77) Marcel Loichot, La réforme Pancapitaliste, op. cit.

(78) De los acuerdos de participación concluidos hasta el 1 de abril de 1970 (4160 que comprendían a 5400 empresas y 2.392.000 trabajadores de las 12.000 empresas y unos 5 millones de trabajadores que entrarían en el campo de aplicación de la Ordenanza, según los datos estadísticos del INSEE en 1966), sólo 24 acuerdos (el 0,6%) habían escogido como sistema la atribución a los trabajadores de acciones de la sociedad, primer procedimiento ofrecido por la Ordenanza en su artículo 4, para los acuerdos entre las partes dirigidos a determinar "la naturaleza y las modalidades de gestión de los derechos reconocidos a los trabajadores". Y todo ello sin contar -quizás precisamente por ello- la irregularidad del poder de los accionistas de una sociedad. Los datos los tomo de la "Nota de la Comisión de Operaciones de Bolsa sobre la participación de los asalariados en los frutos de la expansión de las empresas" de 9 de junio de 1970: Statistiques concernant les fonds communs de placement. En: Recueils Pratiques de Droit des Affaires dans les Pays du Marché Commun, op. cit., Mise à Jour n° 43 - janvier 1971.

material de la norma está en consonancia estricta con su tratamiento formal. Se trata, a mi juicio de saber si la "obligación nueva" de la empresa, raíz del "nuevo derecho" de los asalariados es una obligación que hunde sus raíces en la empresa o fuera de ella, a través de la empresa-empresario como sujeto independiente. Sobre todo si no se olvida que el producto de la participación es, todo él, contribución de los contribuyentes. Replanteado el tema así, la Ordenanza y su Exposición de Motivos son, en este sentido, bastante más ambiguas que cuando se limitan a proclamar el nacimiento del nuevo derecho. En efecto, si el objetivo social de la Ordenanza es la asociación capital-trabajo, su objetivo económico aproxima a la Ordenanza a las técnicas legislativas, más desarrolladas fuera de Francia, del ahorro colectivo. La Exposición de Motivos lo hace entrever claramente: "Al mismo tiempo, una reforma social como ésta debe convenir a la marcha y al progreso de la economía y, en particular, a aumentar las capacidades inversoras de las empresas" (79). Y el derecho nuevo que la Ordenanza concede a los trabajadores a una participación en los resultados de la empresa viene normado con un bloqueo de esas sumas durante un cierto tiempo y con un determinado destino, el ahorro para la inversión en el interior de

-----

(79) Ordenanza n° 67-693 de 17 de Agosto de 1967, Exposición de Motivos. "Tales son los principios que han guiado al Gobierno en la elaboración del Proyecto de Ordenanza que se somete a su aprobación, en aplicación del párrafo 2 del artículo 1 de la ley n° 67-482 de 22 de junio de 1967 que habilita al Gobierno a adoptar las medidas propias "para asegurar la participación de los trabajadores en los frutos de la expansión de las empresas, favoreciendo al mismo tiempo la formación de un ahorro nuevo y el desarrollo de las inversiones". Ibidem.

la empresa o en el mercado nacional de capitales (80).

De hecho, con la misma fecha de la Ordenanza n°67-693 sobre la participación en los frutos de la expansión, se promulga la Ordenanza n°67-694 sobre el ahorro (81), para "favorecer la formación de un movimiento regular de capitales hacia la inversión a largo plazo" ante "un ahorro (como el) francés (que) sigue siendo excesivamente líquido". La fórmula buscada en la nueva Ordenanza n°67-694 de esa misma fecha pretende completar "la fórmula de compromisos individuales de ahorro" con la fórmula "de planes de ahorro más especialmente adaptada a los asalariados", "de planes de ahorro de empresa", fórmula "muy desarrollada en diferentes países a lo largo de los últimos años, "pero que no existe en cambio prácticamente en (Francia) por falta de disposiciones fisca-

-----

(80) "Ese derecho nuevo reconocido a los asalariados, lejos de comprometer el progreso de la economía, permitirá un desarrollo del ahorro lo mismo que de las inversiones de las empresas: está previsto a este efecto que las sumas atribuidas a los asalariados no podrán ser disponibles -salvo en casos excepcionales- antes de un plazo de cinco años, que deberán dedicarse al desarrollo de las inversiones en el interior de la empresa o en el plano nacional y que las empresas se beneficiarán de un cierto número de medidas fiscales capaces de aumentar los medios de su desarrollo". Ordenanza n°67-693 de 17 de agosto de 1967. Exposición de Motivos. "El producto de la participación debe ser ahorrado. En efecto la ley de 22 de junio de 1967 ha tenido igualmente por objetivo el "favorecer la creación de un ahorro nuevo". Por eso las sumas afectadas a los trabajadores representan una participación calculada en principio sobre los beneficios de la empresa debidos al crecimiento de sus inversiones. Este producto debe ser dedicado a inversiones productivas". Circular Interministerial de 30 mayo 1968 (Título I: principios fundamentales...3° y 4° nn. 8 y 9. Los subrayados son del texto.

(81) Ordenanza n°67-694 de 17 Agosto 1967 relativa a los planes de ahorro en empresa y modificativa de la ley n°65-997 de 29 Noviembre 1965.

les apropiadas (82). Ahora bien, esas disposiciones fiscales apropiadas son las que constituyen la médula del contenido de la participación en la expansión de las empresas de la Ordenanza n°67-693 de 17 de Agosto de 1967. Y el párrafo 2 del artículo 1 de la Ordenanza n°67-694 se hace bien consciente de ello, cuando brinda la fórmula del ahorro de empresa a las sumas debidas a los trabajadores por la participación instaurada en los frutos de la expansión de las empresas (83). Mirado desde este ángulo que descubre el lado no comunitario de empresa, sino simplemente colectivo de la participación de la Ordenanza n°67-693, se hace difícil poder decir que lo que subyace en el "derecho nuevo" de la Ordenanza es el nacimiento jurídico de la empresa y no simplemente la utilización formal de la categoría de empresa como categoría de referencia para la aplicación de obligaciones legales, de un modo muy análogo a como el derecho utiliza también a la empresa para delimitar el campo de aplicación de las obligaciones patronales de seguridad e higiene, sin que nadie vea en ello el nacimiento jurídico de un ente nuevo, la empresa.

A la vista sin embargo de la afirmación formal de la Ordenanza n°67-693, como del análisis arriba hecho sobre la insti

-----  
(82) Ordenanza n°67-694 de 17 de Agosto de 1967, Exposición de Motivos.

(83) "Pueden establecerse planes de ahorro en cualquier empresa por iniciativa de ella misma o en virtud de un acuerdo con el personal, especialmente con el fin de recibir las entregas hechas a título de participación de los trabajadores en los frutos de la expansión de las empresas, tal como se preve en la Ordenanza n°67-693 de 17 de Agosto de 1967". Ordenanza n° 67-694, Exposición de motivos.

tución de los Comités de empresa, quizás haya que decir que todo parece suceder como si el derecho francés injertara una y otra vez la idea de empresa en un organismo social que una y otra vez lo rechazara, por extraño a él. Lo que justifica en todo caso que el análisis jurídico, tanto de un lado como de otro, no se haga excesivamente dogmático. A mi juicio, lo que en realidad quizás se pueda extraer con seguridad, como conclusión de un análisis complejo, es que la fórmula del "interessement" francés lo que quizás más vehicule es una política contractual a nivel de empresa (84), en una línea análoga a la de la dimensión sindical que analicé arriba, en el "droit de regard" de los Comités de empresa, con respecto a esta última institución. Lo que significa que Comités de empresa e institución del "interessement" aspirarían a moverse en la línea del principio constitucional de la participación en la gestión de las empresas, pero sin atreverse a introducir jurídicamente los medios y técnicas necesarios para ello

-----

(84) "El proyecto de Ordenanza abre igualmente un amplio campo a la negociación entre patronos y asalariados, para tener en cuenta la situación propia de las diversas empresas y las preferencias de los que en ella trabajan". Ordenanza n°67-693 del 17 de Agosto de 1967, Exposición de Motivos. "El mecanismo de la participación busca un acuerdo entre las partes en lo que se refiere a la determinación de la naturaleza, del modo de gestión y de la gestión misma de los derechos instituidos por la Ordenanza. La reforma inaugura así un espacio muy amplio para una política contractual". Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968. (Título I: Principios fundamentales...5°) n°1<sup>a</sup>. El subrayado es del texto. Esta es también la interpretación de Liaisons Sociales, Participation: interessement et plans d'épargne d'entreprise. Supplément n°5438, Septembre 1968, pg. 8. Para la utilización del droit de regard como poder obrero y sus diversas variantes contractuales salidas de la práctica, cf. Liaisons Sociales, Pratique de la participation, Supplément n°5737(Décembre 1969), pgs. 62-66.

y que son de sobra conocidos (85). Una aspiración, pues, frustrada, como dije arriba o una aspiración incumplida pero abierta. La toma de postura por una u otra solución supondría un análisis que supera con mucho el puramente jurídico.

De hecho, la Circular Interministerial, tantas veces citada, afirma la identidad de objetivos y preocupaciones de la última ley (de 18 de junio de 1966) sobre los Comités de empresa con los de la Ordenanza n° 67-693 para una participación más activa de los trabajadores en la empresa "por la información y el diálogo" (86) que conducen a la negociación y la suponen. Negociación que podría constituirse así en la política de recambio para la idea de empresa que alienta en el principio de cogestión de la Constitución del 46. "En el espíritu del Gobierno -concluye el principio 7° de la Circular

-----

(85) "La aplicación de la Ordenanza de 17 de Agosto, debe favorecer, sin tocar lo más mínimo la autoridad de la dirección de las empresas sobre su personal, una participación más activa de los trabajadores en la vida de las empresas por el medio de reforzar la información y el diálogo". Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968 (Título I: Principios fundamentales... 7°) n. 12. El subrayado es del texto.

(86) "Ciertamente la reforma exigía una intervención de los poderes públicos para dictar reglas de orden general en un texto que tuviese valor de ley. Pero la reforma convoca igualmente a las partes sociales en presencia a un esfuerzo leal de concertación. Desde este punto de vista, la Ordenanza de 17 de Agosto refleja las mismas preocupaciones que la ley de 18 de Julio de 1966 que completa la Ordenanza de 22 de Febrero de 1945 sobre los Comités de empresa, y que las recomendaciones dirigidas por el Primer Ministro, el 3 de Agosto último, a las organizaciones profesionales y sindicales para completar las Ordenanzas de 13 de Julio de 1967 sobre el empleo". Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968 (Título I: Principios Fundamentales... 7°), n. 12.

Interministerial- una mejor integración de los trabajadores en la empresa por el recurso a una política contractual constituye un objetivo cuya importancia valdría la pena subrayar una vez más. La realización de este objetivo situado en el conjunto de las perspectivas arriba enumeradas es oportuna cara al conjunto de los asalariados y en todas las empresas" (87).

Así -y con esto concluyo mi análisis de la idea de empresa en la legislación francesa- el derecho de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas de la Constitución del 46 que no se ha realizado hasta ahora en la legislación francesa, podría tener en el futuro una nueva realización, esta vez por vía contractual, conforme al modelo americano (88). Un modelo que, políticamente hablando, no sería fácil injertar en las grandes organizaciones sindicales francesas sin las cuales esa negociación sería imposible, y que, además, exigiría grandes cambios por un lado en las técnicas de negociación "insuficientemente desarrolladas (en Francia) hasta ahora, para permitir a los trabajadores actuar por este medio sobre la dirección de la empresa", y por otro, en la legislación para "prever una obli

-----  
(87) Circular Interministerial de 30 de Mayo de 1968, nº12. El subrayado es del texto.

(88) Cf. Christian Maugey, Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats-Unis: pour une politique des relations du travail. Librairie Générale du Droit et de Jurisprudence, Paris, 1971.

gación de negociar de buena fe" y "y un control sobre esa negociación" (89). Algo que hoy por hoy no es, en Francia, ni siquiera un proyecto.

¿Está, pues, cerrado en Francia el camino de la idea institucional de empresa? El análisis que he hecho hasta ahora no facilita una respuesta tajante. Con todo, pienso que se puede responder que los datos aportados parecen insistir en la exclusión de la idea. Unos datos -eso sí, no se olvide- que son de lege data.

¿Podría llegarse a la misma conclusión con un análisis de lege ferenda? La respuesta, a mi juicio, sería aquí mucho más vacilante. En este plano prospectivo, el elemento esencial de juicio es el Rapport del Comité Sudreau, encargado por el presidente Giscard de plantear la reforma de la empresa (90).

Para el Comité Sudreau, "las sociedades industriales modernas viven en estado de cambio. Un cambio que afecta al corazón mismo de la vida económica y por consiguiente a la

-----  
(89) G.H. Camerlynck et G. Lyon-Caen, Droit du Travail, op. cit., pg. 397. Sobre el pensamiento sindical francés, cf. supra, Parte I, sección II, Capítulo 4, número 2.

(90) Rapport du Comité pour la Réforme de l'Entreprise, présidé par Pierre Sudreau (remis au Président de la République et au Premier Ministre le vendredi 7 février 1975). La Documentation Française, Paris, 1975. Un análisis mío sobre este Rapport saldrá en uno de los próximos números de la revista Management y a él me remito para completar el análisis que aquí esbozo.



empresa" (91). Un cambio que es la consecuencia no de la catástrofe del sistema, como ciertos análisis sugerirían, sino del éxito económico que en la historia ha tenido la revolución industrial (92). "Un éxito incontestable, cuya amplitud ha renovado profundamente las aspiraciones" (93). Un éxito económico que es contestado por ello mismo -si es que tiene sentido la lógica histórica- por "aspiraciones nuevas que tienden a relativizar la primacía acordada a la racionalidad económica y técnica y conceder un sitio más importante a los objetivos de orden humano y social" (94).

Desde esta perspectiva, que es una perspectiva política -en la que la empresa, como "subconjunto que es del sistema económico y social, no puede escapar a la lógica general de éste" (95), "la reforma de la empresa es resentida hoy como un imperativo" (96); como un cambio necesario. Un cambio político que es preciso dirigir políticamente (97).

-----  
(91) Rapport du Comité... op. cit., pg. 9.

(92) "La justificación de una reforma de la empresa debe buscarse menos en una deficiencia de su funcionamiento que en el movimiento de la sociedad misma. Porque hay mutación rápida en nuestra sociedad es por lo que hay que acelerar la mutación en la empresa". Rapport du Comité... op. cit., pg. 30.

(93) Rapport du Comité... op. cit., pg. 9.

(94) Rapport du Comité... op. cit., pg. 16.

(95) Rapport du Comité... op. cit., pg. 30. Recuérdese el sentido del problema de la empresa hoy, tal como se analiza en la introducción de mi trabajo. Sin utilizar las mismas palabras, el sentido de esa introducción me parece constituir la perspectiva de análisis del Comité Sudreau.

(96) Rapport du Comité... op. cit., pg. 9.

(97) "El ideal político es conducir el cambio". Rapport du Comité... op. cit., pg. 9.

Precisamente por ello, el proyecto francés del Comité Sudreau no es un proyecto operativo de idea institucional de empresa, sino un análisis o, mejor aún, la invitación a un análisis que desbroce el campo, en función de crear las condiciones de posibilidad del asentamiento de la idea de empresa en el derecho francés (lo que, por otro lado, no hace sino confirmar mi respuesta al análisis de lege data de la actual legislación francesa).

Para el Comité Sudreau, en efecto, el modo político de conducir el cambio de la empresa -lo contrario justamente de "asistir pasivamente a una evolución espontánea" (98)- es "abrir un debate claro y profundo, a partir de un inventario del conjunto de los problemas" (99), "instaurar -"en el corazón de la estrategia de las empresas"- un diálogo concreto que alie iniciativa y realismo (100), "conseguir un mínimo de adhesión y confianza de todos los interesados" (101), con un sentido progresivo de la praxis social y , por ello mismo, respetuoso de la diversidad de las empresas (102). "Sólo así -concluye el Rapport del Comité Sudreau- podrá concebirse un verdadero proyecto" de reforma (103), que sea un

-----  
(98) Rapport du Comité... op. cit., pg. 30.

(99) Rapport du Comité... op. cit., pg. 30.

(100) Rapport du Comité... op. cit., pg. 40.

(101) Rapport du Comité... op. cit., pg. 31.

(102) Rapport du Comité... op. cit., pg. 31.

(103) Rapport du Comité... op. cit., pg. 30.

proyecto político y real, no una reforma técnica de despacho, inviable si está "en ruptura con las aspiraciones dominantes" de la vida (104). Un proyecto que implica, por ello, un "modo pluralista de abordar los problemas de la empresa (...), capaz de sustentar la acción tanto a corto como a medio plazo, incluso si el tipo de desarrollo económico y social que Francia conozca en el futuro vaya a ser diferente del de los últimos decenios" (105). "Más que una reforma de la empresa, este rapport -será la conclusión más definitiva del Comité Sudreau- propone un conjunto de reformas para las empresas (106).

Bernard Lalanne ha llamado gráficamente a este modo de proceder "la manera Giscard, que consiste en cambiar las mentalidades familiarizando a los hombres con las ideas de reforma" (107). Una manera por consiguiente que es menos

-----

(104) Rapport du Comité... op. cit., pg. 30.

(105) Rapport du Comité... op. cit., pg. 31.

(106) Rapport du Comité... op. cit., pg. 31.

(107) Bernard Lalanne, Rapport Sudreau: Ce qu'on en pense dans les entreprises, L'Expansion, n°88, mars 1975, pg. 38. Bernard Lalanne concluye así su artículo: "Por el momento, no hay que esperar demasiado eco al informe Sudreau, fundamentalmente porque la gente en las empresas está inquieta por el porvenir inmediato (...) Con todo, las ideas lanzadas en el Informe Sudreau no parecen estar condenadas al olvido. Un sociólogo de empresa piensa que resurgirán forzosamente con ocasión de acontecimientos que puedan darse en las oficinas y las fábricas. A este respecto -me ha dicho- es bueno que a veces las ideas vayan por delante de las instituciones".

jurídica e inmediata que mediata y política. Lo que nos aleja de lo que operativamente sería un proyecto de reforma, único capaz de dar una respuesta concreta al problema de lege ferenda que estoy planteando sobre la idea institucional de empresa.

Por otro lado, además de con esta "manera Giscard", el análisis de lege ferenda tiene que contar con la historia y la tradición sindical francesa. El Comité Sudreau, en todo caso, ha contado con ella. Y si reconoce -recordando sin duda los análisis aquí hechos de una CFDT a nivel sindical o de un PSU a nivel político- que "en adelante el debate no se reduce sólo al reparto de los frutos de la empresa, sino a las relaciones de trabajo que ésta instituye en la base, a los elementos coactivos que toda organización genera, al ejercicio y a la devolución del poder de dirección" ("algunos incluso - añade el informe Sudreau - buscan la respuesta a estas aspiraciones en una cierta concepción autogestionaria de la empresa y la sociedad") (108), el Comité Sudreau constata por otro lado, que la historia sindical francesa es una historia más conflictual que cooperativa, más reivindicativa que institucionalmente participativa, "una tradición (en suma) poco favorable a la confianza entre los partenaires sociales" necesaria para una reforma concreta o concretable de la empresa (109). Y ello aún partiendo de la base de que toda reforma de la empresa -y más concretamente aún en Francia- tiene que pasar por la asunción de una tradición sindical reivindicativa

-----  
(108) Rapport du Comité..., op. cit., pg. 27

(109) Rapport du Comité..., op. cit., pg. 27

e independiente que subsista más allá de la cooperación institucional que implica la idea de empresa. "Cualquiera que sea la amplitud de la reforma y el clima social que la acompañe -constata el Informe Sudreau- la dialéctica compleja entre reivindicación y cooperación subsiste inevitablemente; la empresa, en efecto, es percibida unas veces como unidad orgánica y otras como un lugar donde se encuentran y chocan fuerzas contradictorias" (110).

Pero la debilidad del informe Sudreau, desde el punto de vista de la respuesta al problema que ahora me ocupa, consiste en que, después de hacer esas constataciones que parecían indicar un método para introducir en él mecanismos concretos de la fuerza sindical, para conseguir así un proyecto original que fuera político y no meramente ideológico-filosófico o sólo político, a la manera Giscard antes citada (111). Con lo que

-----

(110) Rapport du Comité..., op. cit., pg. 21.

(111) "Renovar la mirada con la que la sociedad francesa contempla a la empresa, tal ha sido la ambición de la presente investigación. (...) Esta concepción nueva de la reforma de la empresa deriva de una aproximación concreta de los problemas sociales. Las soluciones concretas deben para el futuro, ser diversas, en función de una adaptación constante al desarrollo mismo de la firma, lo mismo que a las mutaciones del mundo que la rodea. Para instrumentar este proceso, la negociación es el instrumento privilegiado de la relación social (...). En esta perspectiva, la intervención del Estado tiene un carácter completamente diferente: su papel principal es el de fijar orientaciones y un cuadro de procedimientos; y actúa también, a título subsidiario de suplencia, allí donde el diálogo no ha podido articularse, y para generalizar para el conjunto de asalariados lo adquirido contractualmente. Esta visión global, pluralista y evolutiva rompe con una tradición, según la cual el Estado intenta reformar la empresa por la intervención legislativa y trata de imponer a las partes un cambio que él considera fundamental. La ley no tiene sentido más que si va acompañada de un cambio de mentalidades". Las frases aquí citadas

los hombres del Comité Sudreau, en frase de Jean Dubois, "han caído en la tentación de hacer creer que se podría reformar la empresa sin reformar la sociedad, que la empresa podría convertirse en el lugar de acuerdo idílico, donde las grandes fuerzas sociales dejarían de estar en conflicto" (112).

Situada así la reforma de la empresa del Comité Sudreau -una situación que se deriva, a mi juicio, directamente del Informe- no pienso que el Informe Sudreau sea un elemento nuevo que invite a dar al problema que ahora me ocupa, desde una perspectiva de lege ferenda, una respuesta esencialmente distinta a la dada a nivel de lege lata. Después del informe Sudreau, la idea institucional de empresa sigue sin asentarse

-----

son casi completa la página de conclusión del Informe Sudrea. Rapport du Comité..., op. cit., pg. 161.

- (112) Jean Dubois, *Liberer la parole dans l'entreprise*, L'Expansion, n° 88, mars 1975, pg. 38. A este respecto, es interesante como termina Jean Dubois su artículo: "Se ha podido decir que en mayo de 1968 los franceses tomaron la palabra como sus antepasados habían tomado la Bastilla. En esa Bastilla del poder patronal, el Informe Sudreau puede ampliar y consolidar la brecha introducida por la palabra. Pero para que sus proposiciones no se quedasen justamente en 'bellas palabras', al Comité le ha faltado sin duda una cierta audacia. El Comité Sudreau hubiera podido ser más insistente y más preciso en la sugerencia de procedimientos a instaurar. Quizás no podía ir más lejos. Es a los trabajadores y a los sindicatos a quienes les toca poner a sus patronos delante del paredón. Ellos son los que tendrían que aprovechar las aperturas concedidas para salir del abrigo protector de una reivindicación estereotipada, de una palabra excesivamente ritualizada. Solamente entonces se sabrá si los dirigentes son capaces de soportar la agresión de una palabra fuerte, eficaz, organizada. Entonces se verá si se refugiarán en las llamadas al diálogo seguroide y bien-pensante, si recurren finalmente al tradicional 'silencio en las filas' o si aceptan por el contrario que la palabra sea verdaderamente, en mano de los asalariados, el medio de cambiar la naturaleza de los poderes en la empresa". (ibid., pg. 39).

en el mapa jurídico francés. Ningún instrumento jurídico se encuentra en él que sea esencialmente distinto de los ya existentes. Sólo una vaga llamada a la fórmula anglosajona de la negociación colectiva, pero sin los mecanismos concretos y operativos que aquella comporta (lo que, por otro lado, confirma mi análisis anterior en esta dirección a nivel de lege lata). Y no sería el menor de los argumentos que avalan la respuesta negativa, el hecho de la dispersión de las proposiciones del Informe Sudreau, que sugieren más un debate filosófico sobre la empresa que un proyecto de reforma de ella (113). Proposiciones que incluyen todo y que

- 
- (113) La única página de conclusión del Informe Sudreau confirma bastante convincentemente lo que digo. Cf. Supra, nota 111. La revista L'Expansion, en su número de Marzo de 1975 repetidamente citado, resume las doce proposiciones -clave del Comité Sucreau y dá bajo su responsabilidad editorial, un juicio de viabilidad de cada una de ellas. Pienso que su transcripción completa me dispensa a mí de nuevas consideraciones y de un prolijo análisis que, dado su resultado negativo, desborda los límites de mi trabajo. He aquí los doce puntos de L'Expansion: "1. Establecimiento de un balance anual de la empresa, con indicadores representativos de la situación social y de las condiciones de trabajo. Buenas oportunidades de aplicación, después de un plazo bastante largo, por razón de sus dificultades técnicas. 2. Reconocimiento a cada asalariado de una facultad de expresión sobre el contenido de su trabajo. Bastante buenas oportunidades de aplicación, con la reserva de una negociación paritaria sobre sus modalidades. 3. Revalorización del trabajo manual, con reducción del trabajo en 3 x 8, avance de la edad de jubilación y vacaciones más importantes. Buenas oportunidades de aplicación, porque las empresas no encontrarán obreros (franceses) si no lo hacen. 4. Reconocimiento del sindicato como partenaire. Bastante buenas oportunidades de aplicación, porque desde mayo de 1968 los dirigentes prefieren los sindicatos a los gauchistas. 5. Creación de una 'delegación económica' en el seno del Comité de empresa, con poderes reforzados en materia de condiciones de trabajo. Bastante buenas oportunidades de aplicación. 6. Nueva legislación para autorizar a

por ello no dicen nada. Propositiones, por otro lado, esencialmente abiertas, con todas las interrogaciones por cerrar, más útiles para una discusión sobre la empresa que prepare un no muy concreto cambio de mentalidades, que para un proyecto de reforma que cambie la empresa misma. En este sentido, desde una perspectiva de lege ferenda, el Informe Sudreau parece confirmar mi impresión arriba expresada, a nivel de lege lata, de que la idea institucional de empresa es un cuerpo extraño injertado en el Derecho francés y siempre rechazado por éste, y ello a pesar de constatar que, desde la segunda guerra, incluso en el período postgaullista de Giscard, nunca se ha renunciado a reinjertarlo. El Informe Sudreau me parece, por ahora y con las reservas arriba sugeridas, el último intento inútil.

-----

las empresas que lo deseen la entrada de los representantes de los asalariados con voz deliberativa en los Consejos de Administración o en los Consejos de Vigilancia (covigilancia). Bastante débiles oportunidades de aplicación y sin obligación. 7. Autorización de la reevaluación de los balances. Buenas oportunidades de aplicación, a pesar de la oposición del Ministerio de Finanzas, porque resulta atrayente a las pequeñas y medianas empresas. 8. Ventajas a los accionistas estables, que podrían proponer administradores y votar por correo. Buenas oportunidades de aplicación. 9. Posibilidad para los asalariados de obtener inmediatamente la liquidación de las sumas adquiridas por el intereselement. Bastante buenas oportunidades de aplicación. 10. Posibilidades para los accionistas minoritarios, los asalariados y los acreedores de recurrir contra las decisiones de la dirección en caso de dificultades de la empresa, primero ante el Consejo de Administración, y eventualmente ante el Presidente del Tribunal de Comercio. Débiles oportunidades de aplicación, porque el empresariado será muy hostil a ello. 11. Creación de una agencia pública de asistencia a las empresas en dificultades. Esto exigirá tiempo. 12. Elaboración de un código de deontología de la publicidad y del consumo. Algo que será largo". L'Expansion, n°38, mars 1975, pgs.36-37. Los subrayados son del texto.



CAPITULO 2. La idea de empresa en la legislación italiana.

"El derecho estatal (italiano) del trabajo es hoy un híbrido de normas viejas y de normas nuevas: de normas viejas calcadas sobre los principios del abolido ordenamiento corporativo, principios presentes todavía en el cuerpo del Código Civil de 1942: de normas nuevas, las contenidas en la Constitución que entró en vigor en 1948. Normas viejas y normas nuevas que se han sobrepuesto sin fundirse y que viven, cada una, con vida propia: las corporativas en el sistema de la lógica del Código Civil, las constitucionales en la abstracta programaticidad del texto constitucional" (114).

Si esto es verdad de todo el derecho del trabajo italiano, lo es de una manera especialísima de la idea de empresa tal como la asume la actual legislación italiana. En efecto, en el actual derecho italiano del trabajo se sobreponen, sin confundirse, dos ideas de empresa. La idea de empresa del Codice Civile del 42 y la idea de empresa del artículo 46 de la Constitución del 48. Sólo que -y esto explica en parte la superposición sin confusión de las dos ideas- "del nuevo ordena

-----  
(114) Giuliano Mazzoni, *Manuale di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 3 ed., 1969, pg. 29.

miento constitucional, el derecho estatal actual (italiano) ha tomado más el aspecto negativo que el positivo. Es decir, ha hecho inoperantes varias normas del antiguo ordenamiento, sin sustituirlas por nuevas, sin realizar completamente aquellas instancias sociales programáticas que contiene sin duda la Carta Constitucional" (115). Lo que además deja sin duda un vacío jurídico en esa idea de empresa.

La doble orientación -y su vacío resultante- tiene una explicación histórica. El relieve jurídico de la empresa toma cuerpo en Italia a principios de siglo, simultáneamente con el nacimiento de la contratación colectiva a nivel de empresa (116). Ese nacimiento de un plano negocial de empresa es el que plantea por primera vez la afirmación más o menos decidida de la categoría de *collectività personificata*, referida a los trabajadores ocupados en la misma empresa (117). El tema se abandona luego y sólo medio siglo después, con la aparición de las *Commissioni interne* creadas por acuerdos interconfederales, volverá la doctrina italiana al tema del personal como dato jurídicamente relevante, sobre el que se discute cual es la categoría dogmática que lo explica y desarrolla en

-----  
(115) G. Mazzoni, *Manuale...*, op. cit., pg. 30. El subrayado es del autor.

(116) Giampolo Novara, *II contratto colectivo aziendale*, Giuffrè, Milano, 1965, pg. 5-26.

(117) Más decidido Giuseppe Messina, *I Concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*. En: *Riv. Dir. Comm.*, 1904, I, 157. Más matizado, Leodovico Barassi, *Nota a C. App. Napoli 7.8. 1906*. En: *Foro Italiano*, 1907, I, c. 36.

su existencia jurídica (118). Pero para entonces, lo que está planteado, por razones del momento del derecho positivo italiano, no es tanto el tema del personal como el de la empresa en el que la categoría del personal se inscribe (119). A lo que en buena parte contribuye la confusión (denunciada por autores de tesis diferentes sobre la teoría jurídica de la empresa) (120) en la utilización del término de *comunità aziendale*, término que a veces significa "la comunidad de los trabajadores ocupados en la empresa" y otras "la más amplia comunidad (comprensiva también de la de los trabajadores, pero más vasta que ésta porque de ella es jefe el empresario y se identifica por tanto con todos los sujetos que en posición de subordinación o de preeminencia actúan en el ámbito de la empresa), que la doctrina alemana indica con el nombre de *Betriebsgemeinschaft* y que entre nosotros viene normalmente definida como *comunità di impresa* o *di esercizio*" (121) o *comunione dell'esercizio*, para Mancini.

Ahora bien, el análisis italiano de la empresa era tributario -la citada referencia terminológica lo confirma- del

-----

- (118) Federico Mancini, *Personale occupato nella impresa e commissioni interne*. En: *II diritto dell'economía*, 1957, III-2, pgs. 1161-1194.
- (119) Federico Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffré, Milano, 1957, cap. III, pgs. 97-146.
- (120) F. Mancini, *Personale occupato...*, op. cit. pg. 1164. G. Novara, *II contratto colectivo aziendale*, op. cit., pg. 31. Novara cita concretamente a Pera (*Foro Italiano*, 1954, c. 334 s) y a Lega (*Riv. Dir. Lavoro*, 1955, pg. 72).
- (121) G. Novara, *II contratto colettivo*, op. cit., pg. 31.

análisis jurídico alemán. El análisis jurídico alemán de la empresa data de los años veinte, del segundo decenio de la entrada en vigor del BGB, cuando, superado ya como dato común el concepto de personal (Belegschaft) (122), se impone el término de Betriebsgemeinschaft o simplemente el de Gemeinschaft que se extiende rápidamente por los países de habla alemana, saludado como un progreso positivo por la doctrina (123).

Dos motivos están en el origen de este tratamiento nuevo de la empresa. Por un lado, la instauración del poder obrero en la empresa de la Constitución de Weimar, como fruto de la crisis social de la Primera Guerra. Y por otro, la importancia que entre los juristas alemanes adquirieron los fenómenos comunitarios del derecho, después de la crisis ideológica y metodológica que provoca la instauración del Código Civil como coronamiento de las elaboraciones de los pandectistas (124).

En efecto, la ley del 4 de febrero de 1920, siguiendo al artículo 165 de la Constitución de Weimar, creaba, en las empresas, instituciones representativas de los intereses de los trabajadores, con una limitada facultad de codecisión en función del superior interés de la empresa. La nueva institución implicaba así el nuevo concepto de comunidad, nuevo concepto que formula precisamente un tribunal, ante un caso de cesación de trabajo por huelga.

-----

(122) Con las únicas excepciones de Kaskel (Arbeitsrecht, 3ed. Berlín, 1928) que califica al personal como "eine amorphe Masse" (calificación que desaparece en la reedición a cargo de Dersch (Berlín - Gottingen - Heidelberg, 1957), y de Sinzheimer (Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena, 1927) que se ve en la Belegschaft una oscura amenaza de la hegemonía de los sindicatos.

(123) Arthur Nikisch, Arbeitsrecht, Tübingen, 2a ed., 1955, I pg. 10.

(124) F. Mancini, opera citata.

Pero simultáneamente, el nacionalismo romántico de estos mismos años, en reacción contra el derecho "individualista" y "materialista" romanos del Código, incita, de la mano de Gierke (125) a la vuelta a la idea de comunidad de estructura señorial (*Gemeinschaft kraft herrschaftlicher Gewalt*). Se comienza así a hablar de "una comunidad natural centrada en torno a un acontecimiento o a una situación de vida, fundada sobre un recíproco "sentimiento de pertenencia", articulada en vínculos personales entre los miembros y provista de un interés común, transcendente a los varios intereses singulares que confluyen" (126).

Estos dos últimos elementos son los que precisamente subrayan, según Mancini, los discípulos de Gierke: es decir, 1) los vínculos personales (los deberes patrimoniales, cuando los hay, son sólo la "Konkretisierung" del elemento personal) y 2) la comunidad de intereses, comunidad que no es necesariamente - con necesidad histórica - a) ni una comunidad de patrimonio y riesgo, b) ni, sobre todo, una comunidad de poder de decisión. En la comunidad señorial, en efecto, la esfera de la gestión es de un sólo miembro, "el miembro dominante". Por eso el poder de codecisión, si luego viene, lo que hace es añadirse a, inscribirse en una comunidad preexistente (127).

-----  
 (125) Cf. su prefacio de su *Deutsches Privatrecht*: Aber ist es nicht zu spat?, München - Leipzig, 1936 (reedición), pg. VI.

(126) F. Mancini, *La responsabilidad...*, op. cit., pg. 119.

(127) "La comunidad-empresa (*Betriebsgemeinschaft*) es el suelo donde crecen los derechos de codecisión (*Mitwirkungsrechte*)". A. Nikisch (en polémica con Kistler), *Arbeitsrecht*, Tübingen, 1955, I, pg. 127.

Ahora bien, de este esbozo histórico del análisis jurídico alemán que acoge de algún modo el derecho italiano, se deduce que la idea de empresa puede traducir dos tipos de comunidad:

"1) o una comunidad "natural" que surge de razones alógicas, de un sentimiento de pertenencia (Gefühl der Zugehörigkeit), determinada por una situación de vida (Lebenszustand) y determinante de deberes personales de fidelidad y asistencia (Treue-und Fürsorgepflicht) que no rozan por esencia la esfera de la gestión. O 2) una comunidad, no natural, que nace a la vida jurídica siempre que, por un dato jurídico impuesto, los trabajadores sean situados en posición de tomar parte en las opciones que se refieren al proceso determinativo del resultado final" (128), es decir, adquieran un derecho de codecisión en la empresa.

La idea de empresa de la legislación italiana responde -parece responder al menos a primera vista- a ese doble idea posible de comunidad. De ahí la superposición de que hablaba antes, siguiendo a Mazzoni. El Codice Civile "emanado en relación con los principios de la Carta del Lavoro, que se coloca al principio del Código mismo y de la que éste constituye precisamente su actuación" (129), responde a la primera idea. La Constitución del 48, a la segunda.

-----  
(128) F. Mancini. La responsabilità..., op. cit., pg. 122.

(129) G. Mazzoni, Manuale....., op. cit., pg. 30

En efecto, "el ordenamiento corporativo se basaba sobre la negación del concepto de clase y, por lo tanto, de la lucha de clases (la palabra corporazione era usada precisamente para indicar una colaboración institucional entre trabajo y capital) y sobre el principio (característico del régimen fascista, en cuanto régimen autoritario) de la subordinación de todo interés, tanto de los individuos como de los grupos, a los intereses generales de la producción nacional y del Estado" (130). Era pues de esperar, que el Código del 42 abordase el tema de la empresa y lo abordase no como noción subjetiva (La empresa-empresario) sino como noción institucional (la empresa en sí). Los artículos 2086 y 2094 lo hacen desde las categorías de jerarquía y colaboración. "El empresario es el jefe (capo) de la empresa y de él dependen jerárquicamente sus colaboradores", dice el artículo 2086. Y "es prestador de trabajo subordinado - comienza el artículo 2094 - el que se obliga, mediante retribución a colaborar en la empresa..." (131). El Codice Civile representaría así en opinión de una parte de la doctrina de la que Balzarini es hoy un superviviente (132), la asunción de la idea de empresa como comunidad jurídico-natural. Eso explicaría que la legislación italiana del trabajo incorporada al Codice Civile (libro V), venga centrada en torno a la empresa (Título II, del lavoro nell'impresa), aunque el Codice Civile nunca la defina

-----  
 (130) Luisa Riva-Sanseverino, II diritto del Lavoro, Giuffrè, Milano, 11 ed., 1971, pg. 7.

(131) Los subrayados son lógicamente míos.

(132) R. Balzarini, Atti del convegno sulla tutela della libertà nei rapporti di lavoro, Milano 1955, pgs. 5-6.



(a quien define es al empresario), quizás precisamente porque se trata de una categoría natural que asume el derecho.

Lo que sucede es que parece dudoso que con estos datos se pueda decir que la actual legislación italiana incorpora de este modo la idea de empresa. Parece bastante evidente, eso sí, en un análisis que tenga en cuenta la génesis del Código, que la "colaboración jerárquica" con la que el Código define los rasgos de la empresa, apuntaba ideológicamente a esa concepción natural de estructura señorial de la empresa. Pero es más difícil poder afirmar que esa afirmación sea extensible al terreno jurídico. La teoría de la comunidad natural, por sí sola, es "insuficiente para dar cuenta de una institución jurídica" (133) si no se añaden elementos concretos que la perfilen jurídicamente, que le den "una coherente expresión positiva" como dice Giugni, que reconoce que la concepción doctrinal del Código respondía a una concepción "marcadamente institucional" (134). Ahora bien, el Codice Civile no añade nada en ese sentido, no configura esa coherente expresión. No hay nada en él de las instituciones (los Vertrauensräte) de la ley de ordenación nacional del trabajo de la Alemania nazi. Nada tampoco del fin de empresa de esa misma ley, del Betriebszweck, como objetivo de la colaboración del empresario como jefe y del personal como séquito suyo. El Artículo 2086 es "una proposición de carácter exclusivamente descriptivo, privada de fuerza preceptiva propia, y bien mirada sin color incluso como

-----  
(133) F. Mancini, La responsabilità..., op. cit., pg. 120.

(134) Gino Giugni, Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro, Jovene, Milano, 1963, pg. 323.

norma interpretativa" (135). Lo mismo habría que decir del artículo 2094. La colaboración en él afirmada es también puramente descriptiva y sólo podría adquirir un valor interpretativo de empresa, si formase cuerpo con "normas de inequívoco alcance preceptivo, con lo que el problema resulta reenviado al análisis de éstas últimas" (136). Y los deberes de fidelidad y asistencia limitada de los artículos 2087 y 2105 "no van más allá de deberes de corrección, de directivas colaterales de comportamiento, análogas a otras muchas (...), que coronan la obligación fundamental de la prestación de trabajo en situación subordinada" (137).

Todo ello cobra, además, nueva fuerza, si se piensa que desaparecida, con la abrogación del ordenamiento corporativo y de los principios de la Carta del Lavoro en 1944, la base corporativa que le servía de humus natural, la idea de empresa, que pudiese alentar en el Codice Civile, se volatiliza sustantivamente (138). Hoy la orientación de la doctrina es co-

-----

- (135) G. Giugni, Mansioni..., op. cit., pg. 293. Así también Ferrara, Santoro-Passorelli, Mengoni... citados por Giugni. Smuraglia (La Costituzione e il sistema del diritto del lavoro, Milano 1958, pg. 121) afirma incluso - opinión que Giugni juzga exagerada - que este artículo 2086 está ahora derogado.
- (136) G. Giugni, Mansioni..., op. cit. pg. 295.
- (137) F. Mancini, Personale occupato nella impresa..., op. cit., pg. 1193.
- (138) Una confirmación suplementaria de lo que voy diciendo puede ser la sustitución del artículo 2103 del Codice Civile (el jus variandi) por el artículo 13 de la Ley del 20 de mayo de 1970 n° 300. La alusión a "las exigencias de la empresa" del artículo del Código, desaparece. Y en "las razones comprobadas, técnicas, organizativas y productivas" que se exigen para el traslado del trabajador de una unidad produc-

munmente negativa en este sentido (139). Lo que queda así es la verdadera línea técnico-jurídica del Codice Civile, su "no último mérito (...) de haber aislado la relación de trabajo, dándole una disciplina esquemática pero orgánica" (140).

Descartada así de la actual legislación italiana, la existencia jurídica de la idea - natural o fascista - de empresa, sobre todo con el nuevo ámbito jurídico que consagró la Constitución de la postguerra, se impone analizar ahora la segunda posibilidad de idea de empresa que descubría el análisis jurídico hecho más arriba, la idea democrática de empresa en la línea del poder obrero que se expresó en la Constitución de Weimar y en los Consejos Obreros de la ley alemana consiguiente de 4 de febrero de 1920. A esa línea responde, en la legislación italiana, la Constitución de 1948.

La Constitución italiana del 48 no es, como la francesa arriba analizada, una puesta a punto de los derechos sociales "particularmente necesarios a nuestro tiempo", en la línea de

~~base-----~~

tiva a otra, la palabra empresa tampoco aparece. Sobre la importancia, en la discusión doctrinal, del "interés de empresa" del artículo 2103 del Codice Civile, véase Gino Giugni, Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro, Jovene, Milano, 1963, sobre todo las páginas 287-326 (i limiti dello ius variandi nello rapporto di lavoro: l'esigenze dell'impresa).

(139) G. Novara, II contratto collettivo aziendale, op. cit., pgs. 31-32. Cf. También Filippo Peschiera, II regolamento di impresa: l'instituto ed i suoi presupposti, Giuffrè, Milano, 1965. Para Peschiera, el tema de la empresa "que ha sido definido como el tema quizás más fecundo de nuestros estudios", "está todavía en el centro de visiones muy dispares, incluso más dirigidas por apriorísticas convicciones económico-sociales que por la aspiración de interpretar, sin quitar ni añadir nada, las disposiciones del derecho positivo" (pgs. 91-92)

(140) L. Riva-Sanseverino, II diritto del Lavoro, op. cit., pg. 8.

una historia y una tradición más o menos lineales (el régimen de Vichy no fué, en Francia, más que un accidente de ruta o un accidente de guerra). La Constitución italiana del 48 significaba, ante todo, una ruptura, en la línea de la democracia, con el sistema anterior del fascismo, con sus instituciones corporativas y hasta con la inspiración terminológica si no lógica del Código, reveladora de una preocupación dogmática de una empresa fuertemente jerarquizada, en su interior y hacia afuera, y esencialmente colaboradora, como "centro de composición de contrastes entre capital y trabajo" (141), capital y trabajo que, a través de la empresa, se inscribían en un orden jerárquico nacional y con controles nacionales externos a ella, los sindicatos corporativos y el Estado (artículos 2088-2092 del Codice Civile). Por eso ahora, "la imposición dada por la Constitución a la empresa, es más bien la de una comunidad de trabajo, en la que la palabra colaboración implica un status activae civitatis para los que forman parte de ella" (142).

El esquema de los derechos sociales de la constitución del 48 es muy similar en su fondo, a pesar de su diferente forma y extensión, al de la francesa del 46, cuyo preámbulo le sirve, en buena parte, de inspiración, y a cuyo análisis ya hecho me remito. Lo específico de la italiana, como ya he

-----

(141) G. Giugni, Mansioni e qualifica..., op. cit., pg. 303.

(142) G. Mazzoni, Manuale..., op. cit., pg. 31. Los subrayados son del autor.

dicho, es su ruptura con el anterior sistema corporativo. Formalmente se pueden subrayar en ella los mismos derechos sociales que en la Constitución francesa, lo que me dispensa ahora de repetirlo. Materialmente, en cambio, lo más decisivo en la constitución italiana desde el punto de vista del trabajo -por la ruptura operativa que significaban- eran 1) la libertad sindical, con su explícita y concreta exigencia de "ordenamiento interno de base democrática" como condición para el registro de los sindicatos, en contra del monolitismo jerárquico y público de los sindicatos corporativos (art. 39), 2) el derecho de huelga, que estaba prohibida en el fascismo (art. 40) y 3) el derecho de una negociación colectiva liberada ya de la osatura corporativa que la estructuraba y garantizada ahora para los nuevos sindicatos libres, democráticos y representativos (art. 39). Junto a estos nuevos derechos fundamentales y decisivos, el artículo 46 de la Constitución introducía, como la Constitución francesa del 46, aquel derecho nuevo que la conciencia política del momento parecía exigir muy seriamente, para poder llevar la democracia a la empresa, el derecho de cogestión obrera. "Para los fines de la elevación económica y social del trabajo -dice la Constitución italiana- y en armonía con las exigencias de la producción, la República reconoce el derecho de los trabajadores a colaborar, dentro de los modos y límites establecidos por las leyes, en la gestión de la empresa".

La fórmula del artículo 46 de la Constitución italiana es más modesta que la de la francesa. Mientras que la francesa concede a los trabajadores un derecho de participación en la gestión, la italiana sólo les reconoce un derecho a colaborar

en la gestión de las empresas. La fórmula puesta a discusión hablaba de un derecho de participación, como la Constitución francesa, pero fué cambiada en el proyecto aprobado, con la introducción de la enmienda Gronchi, por la fórmula más indeterminada de derecho de colaboración. También la formulación empleada por la Constitución italiana es más complicada que la de la Constitución francesa. Frente al carácter escueto de ésta última, la Constitución italiana del 48 señala sus fines (elevación de la condición económica y social del trabajador como traducción de la democracia económica), sus límites "naturales" (las exigencias de la producción) y sus límites jurídicos (los modos y límites establecidos por las leyes). Pero ninguna de esas diferencias son esenciales, aparte de que algunas de ellas, si no todas, se sobreentienden en la formulación francesa. En el fondo, la afirmación constitucional es la misma en las dos Constituciones. Una misma afirmación coincidentemente reveladora, por un lado, de "la tendencia variablemente acentuada ("en diversos países") hacia una política económica y legislativa dirigida a hacer participar, más o menos directamente, al trabajador en la gestión de las empresas" (143) y por otro, de un compromiso entre las fuerzas que componían las Asambleas constituyentes. Si acaso, en Italia era más importante subrayar el aspecto democrático que habría de tomar la economía, para significar aún más concretamente su ruptura con el sistema anterior.

Frente al sistema de economía rígidamente dirigida del fascismo, el párrafo 1 del artículo 41 de la Constitución se sin-

-----

(143) L. Riva-Sanseverino, *II diritto del lavoro*, op. cit. pg. 144.

tió obligado a declarar que "la iniciativa económica privada es libre". Ahora bien, para que la ruptura con el dirigismo corporativista no fuera una vuelta pura y simple al liberalismo desmelenado, el párrafo 2 del mismo artículo estableció los límites naturales negativos de esa libre iniciativa: su contradicción con la "utilidad social", utilidad social que viene también negativamente expresada como el no daño a "la seguridad, la libertad y la dignidad humana". Una limitación positiva de programas y controles, pero sólo como posibilidad, con reenvío a la legislación posterior ordinaria, también la preveía el párrafo 3 de ese mismo artículo. Pero con estos límites, estamos muy lejos de la funcionalización de la libre iniciativa privada de la empresa (144). Por ello, la Constitución se ve obligada a introducir en los libres mecanismos de la iniciativa empresarial el control interno del derecho de los trabajadores a colaborar en la gestión de la empresa.

La idea respondía, por otro lado, a una reivindicación social que venía de principios de siglo. Ya en 1906 la negociación sindical a nivel de empresa (en Turín, entre la fábrica de automóviles Itala y la FIOM, la Federación italiana de Obreros Metalúrgicos) había creado una Commissione interna para controlar y reglamentar, en el interior de la empresa, los problemas de disciplina. El movimiento, como en el resto de los países por otro lado, se agudiza con la primera guerra. Se crean así Consejos de Fábrica, análogos a los de Francia e Inglaterra, surgen nuevos acuerdos sindicales para el control obrero interno de las cuestiones de personal (commissioni interne en Turín entre

---

(144) G. Mazzoni, Manuale..., op. cit., pg. 125.

el consorcio automovilístico y la FIOM, en 1919, y en 1920, en Milán, entre los patronos del sector mecanometalúrgico y la FIOM), se desarrolla, en fin, un movimiento de Consejos de Fábrica en el espíritu de la ley alemana de febrero del 20 (145). La oposición patronal al movimiento provoca una ola de ocupaciones de fábrica y surgen así intentos legislativos para salir al paso de la situación. Nada menos que tres proyectos al no ponerse de acuerdo: uno patronal, otro obrero y un tercero en fin, gubernativo, éste último en la línea concreta de la ley alemana citada. Ninguno de los tres proyectos se abrió camino. Dificultades políticas y técnicas se oponían a su viabilidad concreta. Y no fué la menor de las dificultades la que experimentaron los sindicatos para encajar una concepción reivindicativa hegemónica en los esquemas objetivamente colaboradores de unos Consejos que podrían marginarlos.

El corporativismo, en todo caso, acabó con esa corriente a la llegada del fascismo. Pero volverá a renacer con la Segunda Guerra (146). En 1943 se reasume el problema de un modo directo y decidido. El 43 es el año del primer acuerdo interconfederal (el acuerdo Buozzi-Mazzini) creador de las commissioni interne, mientras se discute ampliamente sobre si, junto a ellas, deben constituirse también los Consejos de empresa. En 1945, el tema de los Consejos de gestión es un tema vivo.

- 
- (145) Pier Carlo Masini, Anarchistes et Communistes dans le mouvement des conseils a Turin -premier apres-guerre rouge 1919-1920, Autogestion et Socialisme n° 26-27, mars-juin, 1974, pgs. 27-54. Cf. también, en el mismo número de esta revista, el artículo de Antonio Gramsci, Le mouvement Turinois des Conseils d'usine (pgs.55-70).
- (146) Gusmana Bizzarri, L'experience des Conseils de gestion en Italie, Autogestion et Socialisme, n° 26-27, Mars-Juin, 1974, pgs. 77-100.



A ellos se había llegado en parte por iniciativa patronal y en parte y sobre todo, por situaciones de hecho. La República Socialista de Saló había impuesto legislativamente Consejos de Gestión (147). Y la idea -y sus poderes- fué recogida por un Decreto del 17 de Abril de 1945 del Comité de Liberación Nacional de Italia del NORte. (148). El Gobierno Aliado primero y luego el italiano los declararon nulos. Pero los Consejos permanecieron de hecho, "porque las organizaciones sindicales deseaban que estos organismos a nivel de empresa continuasen como representaciones suyas para los problemas de producción" (149). En 1946, el proyecto Morandi-D'Aragona preveía la institución obligatoria, paralelamente a las Commissioni interne, y para las empresas de una cierta magnitud (250 trabajadores), de Consejos de Gestión de estructura paritaria, con representantes obreros distintos de los de las Commissioni interne y con unos poderes y funciones muy análogos a los de los Comités de empresa franceses de la Ordenanza del 45 (150). En 1946-47 se inicia el llamado "movimiento para el reconocimiento de los Consejos de gestión": es el período preconstitucional precisamente. Y del 47 es también el

-----  
 (147) Decreto legislativo del Duce de 12 de febrero de 1944, XXII, n° 375. El texto que tiene por título "Socialización de las empresas" puede verse en W. Garcin, *la cogestion...*, op. cit., pgs. 543-559.

(148) Giacomo Brodolini, *Syndicats et Partis en Italie*, Cahiers Reconstruction, octubre 1964, pg. 146.  
 "Estos Consejos tuvieron mucha importancia en 1945 y 1946. A ellos se debe la salvaguardia de numerosas empresas amenazadas de destrucción que pudieron comenzar de nuevo rápidamente a producir a pesar de la ausencia de sus directivos, con frecuencia en fuga" (ibid. pg. 146).

(149) G. Mazzoni, *Manuale...*, op. cit. pg. 145.

(150) Un resumen del proyecto puede verse en G. Mazzoni, *Manuale...*, op. cit., pgs. 142-143 en nota.

nuevo acuerdo interconfederal sobre las Commissioni interne -"el acuerdo más importante desde el punto de vista sindical que ha habido en la Postguerra" (151)- que concede a éstas el poder de control de los despidos, bloqueados hasta ahora legislativamente por la difícil situación transitoria de la inmediata Postguerra. El derecho de cogestión o de colaboración en la gestión del artículo 46 de la Constitución italiana del 48 es, pues, fruto de esa historia, sobre todo y muy concretamente de esa historia reciente. Tanto, pues, por su formulación como por su génesis histórica, el artículo 46 de la Constitución de 1948 lo que introduce en el derecho italiano es la nueva idea democrática de empresa, como poder obrero compartido.

Pero el problema jurídico es ahora el mismo que implicaba la interpretación de la Constitución francesa del 46. ¿Es esa idea de empresa de la Constitución italiana del 48 una realidad jurídica? ¿Tiene un valor jurídico el principio constitucional del artículo 46 o sólo un valor moral o político? y si el valor es jurídico ¿cuál es su alcance real?

La doctrina italiana es más bien restrictiva en este sentido. Siendo claramente jurídico su valor para la doctrina y no sólo ético-político, su alcance real es en cambio muy limitado. El problema es un problema de vacío legislativo. "La constitución -dice Mazzoni- sustituye el ordenamiento jerárquico de la empresa privada, dependiente del poder directivo y disciplinar de sólo el empresario, por un ordenamiento democrático, que

-----

(151) G. Mazzoni, Manuale..., op. cit., pg. 147

reconoce a los trabajadores el derecho de colaborar, dentro de los modos y límites establecidos por las leyes, en la gestión de las empresas". "Pero -añade Mazzoni -la Constitución no ha resuelto el problema de la sucesión de los ordenamientos, ya sea por la abstracta genericidad y programaticidad evidente de muchas de sus normas, ya sea por la falta de una actuación legislativa de los principios constitucionales del trabajo, los de los artículos 4, 39, 40 y 46" (152).

De hecho aún no ha llegado -y lo más probable es que nunca llegue- la legislación posterior que dé valor directamente operativo al principio constitucional del artículo 46. Y no es la menor de las dificultades políticas y técnicas que obstaculizan un proyecto de esa envergadura, el desinterés por una fórmula de participación en la empresa desde ella, por parte de los sectores objetivamente interesados en la empresa como poder, los sindicatos y los partidos políticos de izquierda (153).

-----  
(152) G. Mazzoni, *Manuale....*, op. cit. pg. 32.

(153) "Parece cuando menos arriesgado poner como premisa mayor de un argumento una norma sobre la cual ha caído un singular silencio. Silencio que en realidad, es un índice de una sobrevenida indiferencia o desconfianza hacia el principio expresado por esa norma, por parte de las mismas fuerzas políticas que fueron las protagonistas de la elaboración constitucional". G. Giugni, *Mansioni e qualifica...*, op. cit., pg. 310. Análogamente, Santoro-Passorelli, *Il lavoro nell'impresa. Relazione al Convegno su 'l'impresa nella realtà sociale e nel diritto'*. En *Quaderni di Justizia*, Roma, 1962, pg. 270. Más concreto y posiblemente más elemental y simple, Mazzoni que escribe: "Después de la entrada en vigor de la nueva Constitución y después de que fué sancionado, en el artículo 46, el derecho del trabajador a participar en la gestión de las empresas, según las fórmulas que la ley debería precisar, el movimiento sindical (...) ha modificado su propia orientación.

Así las cosas, el principio constitucional del artículo 46, en el actual estado de la legislación italiana, tiene sólo

-----

En realidad se temía la competencia que, en el plano sindical, hubieran podido hacer estos Consejos de empresa confrontados con las mismas organizaciones sindicales; en otras palabras, se temía un vaciamiento de las mismas organizaciones sindicales. Había también otro argumento: se dijo que los representantes de los trabajadores, el día en que fuesen llamados a discutir alrededor de una mesa los problemas productivos, adquirirían por razones objetivas, la mentalidad objetiva que mide los costos, los gastos de gestión, etc.; por lo cual, en un cierto momento, los representantes de los trabajadores se situarían en el mismo plano de la empresa, es decir, razonarían como los empresarios, porque se habrían colocado en un ángulo de mira objetivo. Un razonamiento éste que puede ser capcioso, que puede ser justo o no, pero es un razonamiento que prendió y tuvo su fuerza". G. Mazzoni, *Manuale...*, op. cit., pgs. 147-148. También G. Roberti apunta el mismo hecho, aunque con diferente perspectiva política: "La transformación interna -escribe- de una concepción de relación de cambio a otra de relación de asociación (...) ha sufrido, después de la promulgación de la Carta Constitucional, un extraño parón, que en algunos aspectos ha sido incluso una involución". Giovanni Roberti, *Espansione e sviluppo del diritto del lavoro*, Rivista di Diritto del Lavoro, XVI-1, 1964, pg. 34. "La causa de este extraño parón había que buscarla en motivos de orden político, es decir, en la radificación de la dialéctica clásica que hace difícil, mientras perdure la adecuación de las normas jurídicas al natural proceso de transformación del fenómeno del trabajo, porque la impostación ideológica del clasismo y de la lucha de clases, es difícilmente conciliable con el natural desarrollo del elemento colaboración (...). Pero sí, como nosotros pensamos, el ritmo natural del progreso económico y social está en el sentido arriba indicado, mientras que la actual exasperación dialéctica entre los dos sujetos constituye una desviación temporal, debida quizás a la necesidad de un tiempo de cristalización de situaciones e instituciones consiguiente al cambio de las condiciones políticas y legislativas, antes o después, la relación de trabajo asumirá, también en Italia, el carácter y la fisonomía arriba descritos y el actual parón de la reglamentación y de la doctrina quedará superado, como tantas veces ha sucedido en casos análogos, por una más rápida adaptación sucesiva" (ibid. pg. 33). Quizás habría que añadir que los diez años que han pasado desde el artículo de G. Roberti no parecen confirmar su punto de vista prospectivo.

una "eficacia jurídica diferida" (154). O, con una fórmula equivalente de otro laboralista italiano, su "eficacia quedaría suspendida por la carencia de una traducción en instituciones jurídicas, por parte del legislador italiano" (155). Tanto que es posible decir, que, en el actual contexto legislativo italiano, el artículo 46 de la Constitución no tiene ni siquiera un valor interpretativo de otras normas que subrayan la colaboración en la empresa, como algún autor pretendería, porque "en la generalidad del dictado constitucional está implícito un reenvío a la discrecionalidad del legislador", discrecionalidad cuyo campo fundamental y directo es, nada más y nada menos, que "la elección de los instrumentos variadísimos" a través de los cuales deba actuarse la colaboración de los trabajadores en la gestión de las empresas" (156). Hoy por hoy, - es la conclusión de Giugni- no se puede decir que la Constitución defina ni un nuevo empresario ni una responsabilidad funcional de la empresa (157).

Lo que sí se puede decir en cambio, -incluso hay que decir- es que el artículo 46 de la Constitución italiana ha

-----  
 (154) F. Mancini. La responsabilità contrattuale., op. cit., pg. 125. Análogamente, Minervini, Contro la 'funzionalizzazione' dell'impresa privata. En: Riv. Dir. Civ., 1958, pg. 1631.

(155) G. Giugni, Mansioni e qualifica., op. cit., pg. 303.

(156) G. Giugni en discusión con Supiej (I limiti del potere direttivo dell'imprenditore, Riv. Trim. Dir. Proc. Civ., 1962, pg. 470), que defiende para el artículo 46 de la Constitución, el valor interpretativo generalmente reconocido a las mismas normas programáticas de la Constitución: Mansioni e qualifica., op. cit. pg. 304.

(157) G. Giugni, Mansioni e qualifica., op. cit. pg. 306

creado el cuadro jurídicamente posibilitante y quizás políticamente necesitante,- eso lo veré en seguida- de la idea de empresa en la legislación italiana. Pero entonces el problema no es de *ius conditum* sino de *ius condendum*. Desde este distinto y específico planteamiento, la doctrina jurídica puede preguntarse con Mancini: "¿Qué consecuencias se derivarían de invertir concretamente al personal, a través de una ley integrativa del artículo 46 de la Constitución, con la compleja situación activa que ese artículo preve?" (158).

Para Mancini la respuesta es clara. Aparte de que la categoría de personal cobraría un mayor relieve jurídico, aparecería también, al final, "un nuevo y distinto ente colectivo", ente que Mancini define como "*communione dell'exercizio*".

"Allí entonces - continúa Mancini- donde hoy no existe comunión alguna de intereses entre titular de la empresa y personal, donde incluso el contrato de trabajo (única fuente de relación reconocida por nuestro ordenamiento positivo entre aquél y los miembros individuales de éste) está vaciado sobre el paradigma del cambio y presupone, por ello, una oposición natural entre los intereses de las dos partes, la atribución al personal del derecho de colaboración en la gestión de la empresa, concediéndole intervenir en las decisiones relativas al interés de ella, crearía el presupuesto necesario y suficiente para la instauración de una relación jurídica comunitaria, en lugar de la actualmente disciplinada por el libro V, sección III del Código Civil" (159), es decir, para la instau-

-----  
 (158) F. Mancini, *Personale occupato nell'impresa...*, op. cit., pg. 1191.

(159) F. Mancini, *Personale occupato nell'impresa...*, op. cit. pgs. 1191-1192.

ración real y operativa, jurídicamente hablando, de la idea de empresa en la legislación italiana. ¿Es éste el designio que se preve ya actualmente o para un futuro percibible ?

Ya he dicho que la legislación italiana posterior a la Constitución no ha dado hasta ahora -ni parece probable que por ahora dé- una respuesta concreta a la promesa de principio del artículo 46 de la Constitución. Pero ¿puede descubrirse, soterrado, ese designio constitucional en la actual evolución de las instituciones colectivas, convencionales o estatales, del derecho del trabajo italiano? La respuesta no parece positiva. Ahora bien, racionalizar esa respuesta parece exigir un análisis similar al que hice antes con el derecho francés y su evolución colectiva postconstitucional.

El dilema me parece consistir, tal como el análisis ya hecho de la legislación francesa sugería, en determinar si la idea de participación, que está en el centro de la discusión sobre la empresa, se ha desarrollado en el derecho italiano postconstitucional, en la línea institucional de la empresa o en la contractual del modelo anglosajón desde fuera de la empresa. Situado el problema así, la respuesta correcta parece ser la segunda. Lo que aleja, por ahora al menos, al derecho del trabajo italiano de la idea institucional de empresa.

Dos son, en efecto, las instituciones, en el actual panorama jurídico italiano, que han pretendido desarrollar el poder obrero en la empresa, limitando consiguientemente el del titular de ésta. La primera -primera también cronológicamente-,

de origen no legislativo sino convencional, (contrariamente a lo que sucede con la institución análoga de otros derechos, de Francia, Alemania y España concretamente) es la institución de las Commissioni Interne (160). La segunda, de origen legislativo, es la de las "representaciones sindicales empresariales" (rappresentanze sindacali aziendali) (161) del estatuto de los derechos de los trabajadores. Pero tanto una como otra institución subrayan no la línea de la empresa misma (como poder institucional compartido) sino la línea de contrapoder sindical en la empresa, entendida ésta como ámbito de poder. En efecto, si las Commissioni Interne representan, en su actual constitución y en su evolución histórica más arriba apuntada, una línea de democracia en la empresa, es preciso preguntarse si representan esa democracia desde dentro o desde fuera de la empresa. Jurídicamente, las Commissioni Interne no son órganos de la comunidad de la empresa sino órganos del personal de la empresa en confrontación con el tí-

-----

(160) Accordo Interconfederale per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne (18 abril 1966). El actual acuerdo sustituye al anterior de 8 de mayo de 1953, que era, a su vez, final de una larga y variante cadena de acuerdos, de los que el primero, desde la Segunda Guerra, era de 1943. Los proyectos para la imposición legislativa de las Commissioni Interne (proyecto Rapelli en 1945, proyecto Sullo en 1961, ambos fundamentalmente en la línea del acuerdo interconfederal del 53, así como el intento de transformar pura y simplemente en norma estatal el texto del acuerdo del 53 por un decreto promulgado en virtud de la delegación de la ley nº 741 de 1959) no tuvieron salida positiva. El texto del acuerdo de abril de 1966 puede verse en G. Mazzoni, Manuale..., op., pgs. 151-158.

(161) Ley de 20 de mayo de 1970 nº 300.



tular de la misma (162). Tampoco sus funciones están pensadas en función de la empresa institucional como tal, en función del bien de la empresa en sí, sino para la paz social de las partes sociales en presencia en la empresa, para el funcionamiento normal de las relaciones contractuales de ambas partes, que deciden sustituir la lucha abierta por el espíritu de comprensión y colaboración, para el desarrollo normal de la actividad económica de la empresa (163). Por eso, frente a la concepción francesa, donde los delegados del personal y los Comités de empresa representan, como ya apunté, instituciones claramente distintas, en el derecho italiano el delegado de empresa es sólo una especie de minicomisión interna, para cuando la empresa no tiene la magnitud requerida por el acuerdo (164).

Coherentemente con esta naturaleza suya de órgano del personal y para el personal y no de la empresa y para la empresa, los poderes que el acuerdo confiere a las Commissioni Interne,

-----  
 (162) "El presente acuerdo disciplina la constitución y el funcionamiento de la Commissione Interna, como órgano de representación de los trabajadores de la empresa frente a la dirección, para las funciones que le están expresamente atribuidas por el acuerdo mismo". Acuerdo interconfederale de 18 de abril de 1966, artículo 1.

(163) "Es función fundamental de la Commissione Interna y del Delegado d'impresa, la de concurrir a mantener normales las relaciones entre los trabajadores y la Dirección de la empresa, para el regular desarrollo de la actividad productiva, y con espíritu de colaboración y de comprensión recíproca". Accordo Interconfederale de 18 de abril de 1966, Artículo 3.

(164) "En las antedichas unidades empresariales que ocupan un número de trabajadores superior a cinco pero no superior a cuarenta, es elegido un delegado de empresa, al que le están atribuidas las mismas funciones que a las Commissioni Interne" Accordo Interconfederale de 18 de abril de 1966, artículo 2, párrafo 2. El subrayado es mío.

para el cumplimiento de sus funciones, no son poderes de gestión ni de control, vinculativos de cualquier modo para la gestión del empresario, sino, en fórmula de Riva-Sanseverino, "consultivos obligatorios pero no vinculantes y propulsivos" (165). En la concepción que inspira el acuerdo de las Commissioni Interne, el poder real de control está pensado como un poder exterior a la empresa, el de la fuerza sindical que está detrás del personal de la empresa, lo que acentúa muy netamente la línea sindical y no empresarial de la institución de las Comisiones. Expresión concreta de ello es la afirmación del acuerdo, en una nota "verbale", de la libertad sindical de las partes, para el caso de no llegar pacíficamente a un acuerdo en las discusiones -obligatorias pero no vinculantes- entre la dirección de la empresa y la Commissione Interna, que preceden a la implantación, por parte del empresario, del reglamento de empresa (166).

El único poder decisorio que tiene la Commissione Interna, según el acuerdo interconfederal de 1966, se refiere no a la empresa misma, sino a las instituciones de carácter social de ésta, de tipo asistencial, cultural, recreativo, etc. Para esas instituciones, la participación, tanto en la elaboración de sus estatutos y reglamentos como en el control de su funcionamiento por parte de la Commissione Interna, reviste un

-----

(165) L. Riva-Sanseverino, II diritto del lavoro, op. cit., pgs. 237-238.

(166) "En relación con lo dispuesto en el artículo 3, n° 3, párrafo primero, las partes concuerdan que cuando el examen preventivo no lleve a la deseada solución de común satisfacción, queda a salvo la facultad de la dirección de la empresa para actuar las decisiones que le parezcan oportunas, igual que queda a salvo la facultad de la acción sindical por parte de los trabajadores". Acordo Interconfederale de 18 de abril de 1966, nota a verbale sull'articolo 3.

carácter decisorio. Y el estatuto de los derechos de los trabajadores de la ley n° 300, amplía esos poderes a la gestión misma, que pone en manos, no precisamente de la Commissione Interna, sino más amplia y vagamente de los "representantes de los trabajadores" (167). Pero esas instituciones de carácter social -no se olvide- no son la empresa. La medida de la Ley n° 300 pretende, al contrario sacarlas de la esfera de la empresa. Precisamente la afirmación hecha en la relación al Senado, durante la discusión de la ley, de que la norma del artículo 11 de la ley era una actuación parcial del artículo 46 de la Constitución, no ha parecido acertada al análisis jurídico por este tipo de motivos. Para la doctrina, la atribución de la gestión de esas instituciones sociales de la empresa a los representantes de los trabajadores se explica objetivamente por el espíritu del estatuto de asegurar la independencia sindical de los trabajadores frente al paternalismo manipulante del patrono. Lo cual significa -dice Pera- que "la norma (...) ha sindicalizado la gestión misma" (168). Por otro lado, las Commissioni Interne, en la fórmula abierta del artículo 11 de la ley n° 300, no tienen ya como en el Acuerdo Interconfederal de Abril de 1966, el monopolio de esa gestión. Lo cual confirma, por su lado, ese procesode sindicalización de las estructuras del personal en el derecho italiano. Y finalmente, el hecho de que ante el incumplimiento del artículo 11.

-----

(167) "La gestión de las actividades culturales, recreativas y asistenciales promovidas en la empresa, compete a organismos formados con mayoría de representantes de los trabajadores". Ley de 20 de mayo de 1970 n° 300, artículo 11.

(168) C. Assanti y G. Pera, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, Padova, 1972, pgs. 130-131.

de la ley n°300 por parte del empresario, no le quede al personal otro recurso que la presión por la fuerza sindical de la huelga o el procedimiento especial de represión de la actividad antisindical del artículo 28 de la misma ley (169), acaba por barrer cualquier duda en favor de la inmersión del personal en la empresa con las Comissioni Interne.

En esta misma línea, la serie de derechos de la Commissione Interna frente al empresario, de los artículos 10 al 13 del Acuerdo Interconfederal (el derecho a una cierta libertad de movimiento para el desempeño de su misión en la empresa del artículo 10, el de disposición de locales para las reuniones que su actividad implica y para recibir a los trabajadores de la empresa del artículo 11, el de disposición de un tablón de anuncios en la empresa para "las comunicaciones inherentes a sus funciones y las de carácter sindical" del artículo 12 y el de reunión de los trabajadores de la empresa en el ámbito de ésta y bajo la dirección de la Commissione Interna para el cumplimiento de las funciones de ésta "o para discutir problemas sindicales" del artículo 13), son derechos que recuerdan el sentido de la sección sindical francesa más que el de los Comités de empresa franceses. Lo que el texto mismo del acuerdo subraya cuando introduce expresamente los problemas sindicales como objeto de las reuniones y de los anuncios.

Lo que en realidad muestra este análisis es un vaciamiento progresivo de las instituciones de personal de la empresa en el molde sindical, vaciamiento que parece ser un fenómeno

-----  
(169)C.Assanti y G. Pera, Commento allo statuto..., op. cit., pg. 131.

general de la evolución del derecho del trabajo italiano (170) así como una prueba del alejamiento progresivo pero neto del derecho del trabajo italiano de su primitivo sueño institucional de la idea de empresa. Análisis, por otro lado, que cobra un nuevo vigor si se lo resitúa en el plano de su evolución histórica. No se olvide, en efecto, que las *Comissioni Interne* son ellas mismas una creación sindical, en la línea de la tradición anglosajona de participación por organismos exteriores a la empresa. En segundo lugar, a las *Comissioni Interne* del acuerdo de 1966 se les quita expresamente -frente al acuerdo de 1953- la competencia para la negociación colectiva a nivel de empresa, la zona de poder más decidida y clara frente al poder del empresario, competencia que se afirma así como monopolio sindical estricto (171). Y finalmente, el acuerdo interconfederal de 1950 ya había quitado a la competencia de las *Comissioni Interne* el control de los despidos, que le había concedido el acuerdo interconfederal de 1947, para pasarlo a las organizaciones sindicales. E incluso las garantías contra el despido de los miembros de las *Comissioni Interne*, pasan no por las *Comissioni Interne* sino por las Organizaciones Sindicales (172).

-----

(170) "Permanece vivo el debate sobre la alternativa "intervención del Estado o intervención sindical", como lo confirma la historia relativa a la reglamentación de los despidos, la de la *Comissioni Interne* y la de la libertad y presencia sindical en el interior de la empresa". L. Riva-Sanseverino, *Il diritto del lavoro*, op. cit., pg. 9.

(171) "Las Organizaciones firmantes toman nota de que la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo en la fase de formación y las relativas controversias están reservadas a la contratación colectiva que es competencia de las respectivas Organizaciones Sindicales". *Accordo Interconfederale* de 18 de abril de 1966, artículo 1.

(172) "Los miembros de las *Comissioni Interne* y los dele-

La segunda institución que es preciso analizar, la de las representaciones sindicales de empresa de la ley de 20 de mayo de 1970 n°300 sobre el estatuto de los derechos de los trabajadores, ha coronado legislativamente el sentido de esta evolución. La doctrina italiana es, en este sentido, neta. Con la ley n°300, "el poder sindical comprensivamente considerado, se dilata según formas participativas que, limitando cada vez más la unilateralidad de la reglamentación interna empresarial se interfieren con el poder directivo, de control y disciplina, propio del dador de trabajo" (173). Ese poder sindical dilatado, exterior a la empresa, se impone claramente, en el espíritu y en la letra de la ley n°300, al poder del personal desde dentro de la empresa de las Commissioni Interne, tanto funcional como orgánicamente.

Funcionalmente no deja de ser significativo que el control de obligaciones del empresario estrictamente concernientes a la vida de la empresa sea atribuido por la ley n°300 a las representaciones sindicales empresariales y sólo pase a las Commissioni Interne cuando en la empresa no existan aquellas (174).

Y orgánicamente, la representación de los trabajadores que priva no es la de las Commissioni Interne sino la de las repre-

-----

gados de empresa, en el cargo o salientes hasta un año de la cesación del cargo, no pueden ser despedidos o trasladados sin el nihil obstat de las Organizzazioni Sindicali territoriali que representan respectivamente al trabajador interesado y a la empresa". Accordo Interconfederale de 18 de abril de 1966, artículo 14, número 1.

(173) L.Riva-Sanseverino, II diritto del lavoro, op.cit. p.236.

(174) Así, por ejemplo los artículos 4 (sobre instalaciones

sentaciones sindicales empresariales (175). Así las verdaderas instituciones del personal: 1) la minoría rectora que lo aglutina (176), 2) la Asamblea del personal como institución democrática de poder obrero (177) y 3) el referendum como ex

-----

audiovisuales que pueden ser de control) y 6 (sobre "visitas personales de control") de la ley de 20 de mayo de 1970 n°300. Prohibidas en principio esas medidas, cuando excepcionalmente son lícitas, exigen para su licitud, el acuerdo del patrono "con las representaciones sindicales empresariales o, a falta de éstas, con las Comissioni Interne"

- (175) "En sustancia, respecto a la situación determinada por la ley n°300 en el ámbito de la empresa, la alternativa de una representación sindical relevante para todo el personal, es decir, también para los trabajadores no organizados, tiende a prevalecer sobre la alternativa de una representación electivamente constituida". L. Riva-Sanseverino, II diritto del lavoro, op. cit., pg. 239.
- (176) "Pueden constituirse representaciones sindicales empresariales, por iniciativa de los trabajadores, en cada unidad productiva, en el ámbito a) de las asociaciones adheridas a las confederaciones más representativas en el plano nacional, b) de las asociaciones sindicales no afiliadas a las antedichas confederaciones, que sean signatarias de contratos colectivos nacionales o provinciales de trabajo aplicados en la unidad productiva. En el ámbito de las empresas con más unidades productivas, las representaciones sindicales pueden instituir órganos de coordinación". Ley de 20 de mayo de 1970, n°300, artículo 19.
- (177) "Los trabajadores tienen derecho a reunirse, en la unidad productiva en que trabajan, fuera del tiempo de trabajo y aún durante el tiempo de trabajo, con los límites de diez horas anuales, por las cuales se pagará la retribución normal. Mejores condiciones pueden establecerse por la contratación colectiva. Las reuniones -que pueden afectar a la generalidad de los trabajadores o a grupos de éstos- son convocadas, singular y conjuntamente, por las representaciones sindicales empresariales de la unidad productiva, con orden del día sobre materias de interés sindical y del trabajo y según el orden de precedencia de las convocatorias, comunicadas al dador de trabajo. En las reuniones pueden participar, previo aviso al dador de trabajo, dirigentes externos del sindicato que ha constituido la representación sindical empresarial. Ulteriores modalidades del derecho de asamblea pueden establecerse por contratos colectivos de trabajo, incluso a nivel de empresa". Ley de 20 de mayo de 1970 n°300, artículo 20.

presión de ese poder democrático (178) con las consiguientes facultades, decididamente amplias que hagan posible en concreto su funcionamiento, (179)adquieren con la ley n° 300, un inequívoco carácter sindical, en la línea del contrapoder sindical del modelo anglosajón, y definitivamente alejado de los intentos institucionales del derecho europeo-continental del trabajo. Frente a ese poder sindical de fuera de la empresa pero metido en ella como contrapoder, las Commissioni Interne se ven reducidas a una actividad "por así decir, administrativa" (180).

Fruto de la misma ley n° 300 de una previa política de negociación colectiva (181) y abierta en su dinámica estructural

-----

- (178) "El dador de trabajo debe consentir, en el ámbito de la empresa, el desarrollo de referendums, tanto generales como por categorías, sobre materias inherentes a la actividad sindical, convocados por todas las representaciones sindicales empresariales, entre los trabajadores con derecho de participación de todos los trabajadores pertenecientes a la unidad productiva y a la categoría particularmente interesada. Ulteriores modalidades para el desarrollo del referendum pueden establecerse por contratos colectivos de trabajo, incluso de nivel empresarial". Ley de 20 de mayo de 1970, art. 21.
- (179) De crédito de horas y libertad de movimiento (arts. 23 y 24), de garantías de los miembros de las representaciones sindicales empresariales (art. 22), de disposición de locales (art. 27), y de tabloncillos de anuncio (art. 25) y hasta de percepción de las cuotas sindicales descontándolas del salario (art. 26).
- (180) L. Riva-Sanseverino, II diritto del lavoro, op. cit. pg. 239.
- (181) L. Riva-Sanseverino, II diritto del lavoro, op. cit. pg. 238, que cita como ejemplos los contratos colectivos nacionales de 8 de enero de 1970 para la industria metalmeccánica y el acuerdo de 6 de mayo de 1970 para la textil, inmediatamente antes de la promulgación de la ley n° 300.



al poder sindical de esa negociación (182), la evolución de las instituciones colectivas del derecho del trabajo italiano de hoy, parece separarse cada vez más de todo proyecto institucional de empresa. De los cuatro derechos que aquí analizo, el italiano es con mucho, y a pesar de su Codice Civile y del artículo 46 de la Constitución del 48, el más alejado de la idea de empresa y el más insensible a su injerto en su cuerpo. El contrapoder sindical del modelo anglosajón de sindicatos fuertes, casi monopolísticos (183), parece haber matado, hoy por hoy, cualquier debilidad sentida por la idea institucional de empresa (184).

Indudablemente, una afirmación de este tipo suscitará una cierta reserva si se tiene conciencia de los límites del modesto papel del derecho en la sociedad. Se recordará sin duda aquella frase acuñada por Rippert; la voz callada de los juristas sólo hace su entrada cuando calla el grito revolucionario de la calle. El derecho no crea nada, sólo da forma a la creación política. Se hace entonces difícil marcar la dirección

-----  
(182) Cf. por ejemplo, los artículos 20, 21, 23, 26 y 40 de la ley de 20 de mayo de 1970 n° 300.

(183) Véase a este respecto la vasta discusión suscitada por la ley n° 300 sobre su posible anticonstitucionalidad ex art. 39. Cf. C. Assanti y G. Pera, *Commento allo statuto...*, op. cit., sobre todo las páginas 231-256.

(184) Esta parece ser la opinión mayoritaria de la doctrina italiana, incluso antes de la ley de 20 de mayo de 1970 n° 300. Cf. por ejemplo, Ugo Natoli, *Evoluzione e involuzione del diritto del lavoro*, *Rivista Giuridica del Lavoro*, XVIII -1, 1967, pgs. 207-218 y 379-385. Cf. también, Francesco Santoro-Passarelli, *Vicende recenti del diritto del lavoro in Italia*, *Rivista di Diritto del Lavoro*, XVI-1, 1964, pgs. 211-227, donde se dice: "Una colaboración en un órgano unitario de portadores de intereses fina-

de evolución de un derecho sin previamente poder afirmar con certeza la dirección futura de la política de un pueblo. Ahora bien, esta última no es posible fijarla con seguridad, al menos desde la perspectiva eminentemente jurídica en la que se sitúa mi trabajo.

¿Es entonces imposible toda afirmación prospectiva en este sentido, para cerrar este capítulo? Una conclusión así también me parece excesiva. Desde los datos analizados, sí me parece posible afirmar con sentido una serie de conclusiones, que dan una cierta respuesta a esta pregunta. 1) El derecho italiano de después de la segunda guerra ha pretendido desembarazarse claramente de la idea fascista de empresa. 2) A nivel constitucional -y precisamente como momento decisivo de ruptura con el fascismo- el derecho italiano ha introducido la idea democrática de empresa. 3) Esa idea constitucional e institucional de empresa no ha tenido luego una encarnación concreta y positiva en la legislación ordinaria, ni siquiera en la medida degradada y simbólica que marca la evolución ya analizada del derecho francés, como un arranque institucional análogo. 4) Más aún, en cierto modo esa idea constitucional e institucional de empresa ha sido contradicha por la evolución del derecho sindical italiano, que, desde su identidad latina y sin renunciar a

-----  
lísticamente contrastantes, más allá de los intereses instrumentalmente convergentes del proceso productivo, es una reminiscencia corporativa, incapaz de revelarse en la realidad como capaz de resultados positivos, tanto para los empresarios como para los trabajadores" (pg. 226). Cf. Finalmente, Ubaldo Prosperetti, La posizione dell'impresa nella evoluzione del diritto del lavoro (VIIe Congres International du Droit Comparé, Uppsala, (1966). Anuario di diritto comparato e di studi legislativi, XI, 1966, fasc. 1, donde Prosperetti afirma que la afirmación constitucional de la empresa del artículo 46 no ha tenido salida alguna práctica, porque han faltado "no sólo iniciativas eficientes, sino también aquellas sollicitaciones de la realidad social que pueden atribuir impulso de vida, en las formas más variadas, a cualquier proclamación constitucional". (pg. 5).

ella, ha acogido los cauces operativos del modelo anglosajón, opuesto a la idea institucional de empresa. 5) Esta evolución anti-empresa, que busca la democracia económica de nuestro momento político por cauces sindicales exteriores a la empresa, es una dirección constante y progresiva del derecho italiano desde su ruptura con el fascismo en la segunda guerra mundial. 6) Finalmente y para cerrar el análisis del derecho italiano ¿excluye esta evolución, que no parece discutible, la vuelta a la idea institucional de empresa, que se afirmó el año 48 en la Constitución y que parece estar inscrita, como debate esencial, en el horizonte de la cultura jurídica de la Europa continental? Todo juicio prospectivo sobre el futuro político es siempre, de algún modo, incierto. Pero desde la evolución jurídico política que ha quedado reflejada en este capítulo, parece razonable pensar que la vuelta a la idea institucional de empresa, hoy por hoy en Italia, está cerrada. El camino del poder obrero como poder sindical, frente a la colaboración institucional de la empresa, parece ser hoy en Italia el camino abierto, sin negar con ello que desde ahí no sea posible reabordar el tema de la gestión como poder reestructurado (185). Si

-----

(185) Contestando a una pregunta de Luis Pancorbo en Guadiana semanal, en torno a la preferencia de los sindicatos italianos por los aspectos normativos de la negociación sobre los puramente salariales, Luciano Lama, Secretario General de la CGIL, ha dicho: "Favoreciendo los aspectos normativos, nosotros queremos que los trabajadores sean más responsables, también con un aumento de su poder en el lugar del trabajo y fuera; más responsables de la economía italiana. Cuando se aumentan los salarios nominales no se aumenta la responsabilidad de los ciudadanos, de los trabajadores. Se aumenta su responsabilidad cuando se les introduce en los procesos productivos, en los problemas de los horarios de trabajo, de la dotación de máquinas, en la marcha de la política económica, fiscal, crediticia, etc.". Guadiana Semanal, n°4, 12-18 de mayo de 1975, pg. 36. Los subrayados son míos.

la evolución tomara éste último camino, podría afirmarse la posible vuelta de la idea institucional de empresa al derecho italiano, ahora abordada decididamente desde un ángulo de autogestión. El debate tiene hoy una cierta actualidad, aunque reducida y minoritaria en Italia, y, en todo caso, hunde sus raíces en una historia social reciente (186). Pero desde la perspectiva jurídica de mi análisis, creo que se puede decir que, hoy por hoy, es sólo eso, un debate.

Una confirmación de éstas conclusiones mías me parece darse en uno de los últimos debates tenidos en Italia sobre el tema -y recogido en la revista del PSI, *Mondo Operaio*- entre los juristas, Giugni y Mancini, un sindicalista, Scheda y un jefe de empresa, Gasparotti (186-1). Un debate que, desde la perspectiva afirmada de *lege ferenda*, deja claro el problema de la solución del derecho italiano ante la empresa y la democracia económica como "problema abierto" (186-2).

En efecto, sin negar la perspectiva de democracia sindical que es hoy por hoy, la conquista del actual derecho italiano del trabajo, es posible preguntarse con Giugni, si no es re-

-----  
 (186) Véase el número doble de *Autogestion et Socialisme* dedicado a los "Mouvements ouvriers de gestion et d'action directe en Italie". *Autogestion et Socialisme*, n° 26-27, mars-juin, 1974, 254 pgs. El número recoge las tres etapas esenciales: 1) después de la primera guerra mundial (pgs. 19-76), 2) después de la segunda guerra mundial (pgs. 77-100) y 3) después de 1968 (pgs. 101-250).

(186-1) Giorgio Giugni, *La democrazia industriale*, *Mondo Operaio*, n° 2, pgs. 49-52. Rinaldo Scheda, Giorgio Gasparotti, Federico Mancini, *La democrazia industriale*, *Mondo Operaio*, n° 4, 1974, pgs. 73-81.

(186-2) G. Giugni, op. cit., pg. 52.

planteable hoy día ese otro "aspecto más problemático que se refiere a la participación obrera en las decisiones de la empresa" (186-3). "El artículo 46 de la Constitución, -dice Giugni- escrito por un lado bajo la sugestión de la entonces reciente experiencia de los Consejos de Gestión y, por otro lado, bajo el influjo de las enseñanzas católicas de la colaboración entre capital y trabajo, preve la colaboración de los trabajadores en la gestión de la empresa" (186-4). Es verdad que para Giugni "la indicación de la Constitución (...)" no puede considerarse como definitiva, cuando menos en sus términos formales" (186-5). Desde una consideración sustantiva del problema, no es necesaria la adopción de modelos o de estructuras representativas de participación en los órganos de la empresa misma. "En el límite -dirá Giugni- una participación en las decisiones de la empresa puede darse incluso sin formas institucionales dirigidas a ese fin" (186-6). Una indicación que coincide con la de Mancini, para quien se dan formas de participación allí "donde las opciones de gestión del empresario se ven influenciadas -antes o después, en mayor o menor medida- por el hecho de tener ante sí, no una masa amorfa de trabajadores atomizados, sino un grupo, una estructura, por débiles que sean sus vínculos y por limitados que sean sus objetivos" (186-7). Es decir, que lo mismo dá, para el fin de una real codecisión, que se trate de que "a)

-----

(186-3) G. Giugni, op. cit., pg. 52

(186-4) G. Giugni, op. cit., pg. 49.

(186-5) G. Giugni, op. cit., pg. 49.

(186-6) G. Giugni, op. cit., pg. 49.

(186-7) F. Mancini, op. cit., pg. 78.

la organización obrera de fábrica colabore desde dentro en los procesos formativos de las decisiones empresariales" o que "b) la organización obrera de fábrica intente incidir desde fuera sobre tales procesos" (186-8). El problema de fondo es -y en esto parece ser muy neto el actual derecho del trabajo italiano- el de una práctica sindical, para que la empresa sea, en términos de Gramsci, un "organismo político", el "territorio nacional del autogobierno de los trabajadores", el modelo del Estado proletario futuro" (186-9).

Pero con todo sigue vigente la pregunta de Giugni sobre el posible interés sindical por las formas institucionales de empresa, aunque sea sólo porque, como dice Mancini, se impone hoy un reanálisis sobre "el papel del sindicato en una sociedad como la italiana, que viene configurada por un imponente progreso técnico y que se dispone a entrar en la edad de la programación" (186-10). Para Giugni, el desprecio rápido por toda forma institucional de empresa sería dogmático, apriorístico e ideológico. "La validez de una línea política debería derivarse de un análisis riguroso, no de una pura y simple aserción negativa" (186-11).

Justamente por eso, Giugni ha creído llegado el momento de replantear en Italia, en una perspectiva de lege ferenda

-----  
(186-8) F. Mancini, op. cit., pg. 78.

(186-9) F. Mancini, op. cit., pg. 79.

(186-10) F. Mancini, op. cit., pg. 81.

(186-11) G. Giugni, op. cit., pg. 50.

y, sobre todo, de derecho convencional (186-12), el tema de la cogestión, inscrito en el artículo 46 de la Constitución del 48, ante experiencias nuevas como las de la cogestión alemana, ante proyectos, como los laboristas ingleses, de institucionalización de la empresa, a pesar de su tradición sindical y ante las experiencias y los proyectos de los países escandinavos (186-13). El debate en Italia es hoy un debate obligado. En parte porque hay hoy "un relanzamiento del tema a nivel europeo y, en segundo lugar, porque el mismo proyecto de sociedad europea elaborado en las instancias comunitarias de Europa propone un modelo de cogestión de tipo alemán" (186-14). Hoy existe, pues, una situación nueva, que puede que en un futuro próximo obligue a los sindicatos italianos a hacer una opción, que "debería ser el fruto de una atenta verificación crítica, no el objeto de un dogma indemostrado" (186-15). Con una relectura de este tipo, Giugni piensa que "el tema del artículo 46 de la Constitución podría quizás hoy ser reconsiderado" (186-16). Lo que no supone decir que la salida del problema sea la institucionalización de la empresa. La opinión

-----  
 (186-12) "Sin minusvalorar la importancia de esta línea programática, es necesario poner en evidencia que ésta puede conquistar un valor en términos de democracia industrial sólo cuando llegue a calificar, como ha sucedido en algunas experiencias italianas recientes, un esfuerzo real de lucha sindical. Es decir, cuando se convierta en un momento de tensión para el movimiento obrero que, al alcanzar estos objetivos, adquiere una conciencia más amplia de su propio papel crítico en su confrontación con la gestión managerial". G. Giugni, op. cit., pg. 51.

(186-13) G. Giugni, op. cit., pgs. 50-51

(186-14) G. Giugni, op. cit., pg. 50.

(186-15) G. Giugni, op. cit., pg. 50.

(186-16) G. Giugni, op. cit., pg. 52.

de Giugni sigue siendo "si no una opinión a priori negativa, sí ciertamente muy perpleja con respecto a la utilidad de una estrategia en la dirección institucional" (186-17). Pero el problema sigue abierto.

Para Mancini, en cambio, el problema sigue siendo un problema definitivamente resuelto. "El artículo 46 de la Carta Fundamental, que ya era un fruto fuera de estación cuando Togni, Fanfani y Teresa Noce redactaban su texto, es un cadáver embalsamado" (186-18). El único camino abierto a la vocación gestio- naria de los actuales sindicatos italianos es la planificación socialista. Un camino, por cierto, real, por el que ya se ha adentrado la negociación colectiva italiana. "Hoy, como demues- tra el recentísimo acuerdo Fiat -escribe Mancini- la política de las inversiones se ha convertido en objeto de negociación, ha tomado cuerpo en cláusulas contractuales. Penetrando en el vacío creado por la ausencia de una política económica, la con- tratación colectiva obliga a la empresa a crear asentamientos en las áreas deprimidas, a privilegiar producciones que facili- ten el consumo colectivo en vez del privado, a cooperar con el Estado, con las Regiones y con los Entes locales en la construc- ción de las infraestructuras. En otras palabras, la contratación colectiva impone desde abajo la programación"(186-19). Una pre- cisión que coincide prácticamente con la de Rinaldo Scheda, nú- mero dos y cerebro gris de la CGIL, para quien la práctica sin- dical unitaria de tipo contractual que se da hoy en Italia, por un lado, es un enriquecimiento "de la relación entre la acción

-----  
(186-17) G. Giugni, op. cit., pg. 52.

(186-18) F. Mancini, op. cit., pg. 81.

(186-19) F. Mancini, op. cit., pg. 81.



reivindicativa de tipo, digamos, tradicional y la acción a nivel de la sociedad para una nueva dirección de política económica y social" (186-20), y, por otro, es una opción que "excluye y rechaza en los hechos toda forma de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas" (186-21). Una precisión también coincidente con la posición negativa, desde su situación managerial, de Gasparotti, para quien el momento italiano, a pesar del interés en sí de las formas institucionales de participación, no es "de consolidación de las conquistas conseguidas, ni de experimentación de los diversos modelos de gestión del poder en sentido participativo" (186-22), sino de una "cultura que vé en la fábrica el lugar privilegiado para comenzar a modificar a la sociedad" por la lucha política (186-23). Así -concluirá Scheda- estos "modos más recientes de influir sobre las decisiones empresariales están configurando una interpretación concreta del artículo 46 de la Constitución, nacido en un cuadro político, en el cual, los Consejos de Gestión, entre otras cosas, eran una institución aceptada por todos. Hoy la verdad de aquella exigencia pasa evidentemente por otras vías" (186-24). Otras vías que dejan de lado, tal como se ha visto en mi análisis, la vía institucional de la empresa en Italia.

-----  
(186-20) R. Scheda, op. cit. pg. 74.

(186-21) R. Scheda, op. cit. pg. 74.

(186-22) G. Gasparotti, op. cit., pg. 76

(186-23) G. Gasparotti, op. cit. pg. 76.

(186-24) R. Scheda, op. cit., pg. 75.

¿ Definitivamente ? El análisis hecho y ahora resumido con ocasión de este último debate, aconsejaría decir que sí. Sólo que "con todo -como escribe Giugni- sustanciales novedades en la posición de los movimientos sindicales de otros países, problemas emergentes de realizaciones de la Comunidad Europea hacen necesarias la verificación de todas las opiniones consolidadas y una atenta consideración del problema" (186-25).

---

(186-25) G. Giugni, op. cit., pg. 52. Para el tema del proyecto de empresa europea y su debate de lege ferenda, cf. Pieter Sanders, Project d'un statu des sociétés anonymes européennes, Collection Etudes, Série Concurrence, n° 6, 1967, Commission des Communautés Européennes y Gérard Lyon-Caen, Contribution à l'étude des modes de representation des intérêts des travailleurs dans le cadre des sociétés anonymes européennes, Collection Etudes, Série Concurrence - Rapprochement des législations, n° 10, 1970, Commission des Communeautés Européennes.

CAPITULO 3.- La idea de empresa en la legislación  
alemana

"La historia de los últimos cincuenta años nos enseña que el primer intento alemán de una democracia política sufrió decisivamente por una falta de democratización de la economía" (187). Y sin embargo, la idea de empresa-comunidad ha sido siempre un dato, y un dato relevante del derecho alemán del trabajo.

Lo ha sido, en primer lugar, por la elaboración misma de la doctrina jurídica. La doctrina jurídica alemana es la doctrina más sensible al lado comunitario de la relación de trabajo. Como ya apunté en el capítulo anterior, la doctrina alemana reaccionó pronto contra el espíritu romano -individualista y extraño- del Código Civil alemán (del BGB) y se dió a sí mismo la tarea de reinjertar el derecho alemán del trabajo en la tradición comunitaria germánica. De ese análisis, a través de una reinterpretación del contrato, o incorporando una nueva teoría, la Engliederungs theorie, (al lado de aquél o en su

-----  
 (187) Heinz O. Vetter, Der Mitbestimmungsbericht: Analyse, Kritik, Folgerungen En: Das Mitbestimmungsgespräch, April, 1970, pg. 75. Para Heinz O Vetter, que comenta el informe de la comisión Biedenkopf, éste no es sino el último anillo de una larga cadena de hombres, modelos e iniciativas "que se han dado como tarea la democracia económica como imprescindible acabamiento de la deocracia política" (ibid.).

contra, eso daba lo mismo) (188), surgió una relación de trabajo como realidad fundamentalmente comunitaria, que descubría el revés de la trama, la empresa: la empresa protagonista auténtica del moderno derecho del trabajo.

El problema estaba luego en determinar qué tipo de comunidad era la empresa, si una comunidad democrática o una comunidad de tipo señorial. La vieja tradición germánica, apoyaba por inercia, la segunda. La democracia industrial en cambio, de los nuevos tiempos, los nuevos institutos jurídicos del poder y la participación obrera, la primera.

Desde muy pronto, el movimiento sindical alemán -ya lo he analizado, y ello me dispensa ahora de tenerlo que hacer con detalle (189) se empeñó en la tarea política de democratización de la comunidad-empresa, y en general de la economía global. Precisamente por la constatación política encerrada en la cita de Heinz o Vetter, con que he abierto este capítulo. "Sólo habrá verdadera democracia -pensaba el movimiento sindical alemán en 1928-, cuando la evolución de la economía deje de estar unilateralmente determinada, para convertirse en la expresión de la voluntad concertada de todos los interesados" (190). Y en 1949 en Der Bund el periódico sindical

-----

(188) Cf. Alfred Hueck y Hans-Carl Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Verlag Franz Vahlen, Berlín/Frankfurt am Main, 7 ed. 1963, pg. 115, nota 6, sobre la nueva valoración de Nikisch sobre este problema en la tercera edición de su Arbeitsrecht. Para Nikisch, la discusión entre contractualistas y anticontractualistas, sólo conserva "un cierto interés histórico" (Vorwort zur 3 auflage, pg. VIII).

(189) Cf. Supra, parte I sección 2a. capítulo 4.

(190) Fritz Naphtali, Wirtschaftsdemokratie: Ihr Wesen, Weg und Ziel..., op. cit., pg. 15.

de la zona británica, se afirmaba contra las maniobras patronales para impedir la instauración de la congestión: "Los sindicatos alemanes occidentales deben hacer todo lo que esté en su mano para impedir que una vez más, como después de 1918, tengamos que asistir a la consolidación ante nuestros propios ojos de un sistema económico que concentre el poder económico y político en un pequeño grupo de grandes capitalistas y que redunde en daño de la gran masa de la población" (191). Y finalmente, "los" principios fundamentales de política económica" aprobados en el congreso fundacional del DGB (12-14 octubre 1949), incluyen un capítulo dedicado a la necesidad de "la democratización" de la economía". "Las experiencias de los años 1918 a 1933 -se dice allí- nos han enseñado que la democracia política formal no es capaz de realizar un auténtico orden social democrático (...). Sólo a través del trabajo del hombre, puede el capital jugar un papel útil y operativo. De ahí que el capital no puede ser el único decisor en las Empresas. Por eso nosotros exigimos la cogestión (Mitbestimmung) de los trabajadores en todas las empresas económicas. (...) Los sindicatos exigen así que en los órganos de vigilancia y dirección de la gran industria no tomen parte sólo los representantes del capital, sino que entren en ellos con poder decisorio re-

-----  
 (191) Der Bund, 3 Jg., n. 18, 27 Agosto 1949. El texto ha sido reeditado en Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949, Dokumente und Materialien, Neudrucke zur sozialistischen Theorie und Gewerkschaftspraxis, Band 1, Verlag Marxistische Blätter, Frankfurt am Main, 1972, pgs. 86-88.

presentantes de los trabajadores "(192).

Ahora bien, esa conciencia política sindical, que se extiende a lo largo de este siglo, desde la primera guerra, es fruto y causa a la vez de la temprana y constante sensibilidad de la legislación alemana a la idea democrática de empresa. En Alemania precisamente nació la institución de los Betriebsräte, y muy tempranamente, en 1848. Aunque sin éxito ni implantación duradera (como los talleres sociales, los falansterios y las cooperativas de producción obreras que surgieron en Francia hacia la misma época) (193) los Betriebsräte no dejaron con todo de marcar con su impronta el nuevo derecho del trabajo que surgirá en el primer tercio del siglo XX. De 1891, a 1905 asistimos al nacimiento en la industria, por vía convencional, de consejos de empresa, aunque tampoco con un alcance práctico relevante (194). Con la primera guerra cambian las cosas sustancialmente, en el sentido de la implantación legal o convencional (195) de Consejos de Empresa. Y el artículo 165 de la Cons-

- 
- (192) Grundungskongress des DGB 12 bis 14 Oktober 1949. Wirtschaftspolitische Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 3. En: Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949, Dokumette und Materialien..., op. cit. pg. 92.
  - (193) La notion juridique d'entreprise, Travaux de l'Association H. Capitant, pour la culture juridique française III Paris 1947 Rapport de M. Metzler, pgs. 60 ss.
  - (194) Hans-Carl Nipperdey, La loi allemande de 21 octobre 1952, Droit Social, 1953, pg. 78.
  - (195) Cf. respectivamente la ley de 5 de diciembre de 1916 que impone la obligación de crear consejos de obreros y empleados en las empresas de más de 50 trabajadores y la Ordenanza de 23 de diciembre de 1918 sobre convenios colectivos.

titución de Weimar, de "la primera democracia alemana" (196), fué la coronación y la fijación de ese proceso de democratización económica. Del derecho del trabajo individual de principios del XX, concentrado todo él sobre relaciones obligacionales entre un patrono y un trabajador, relaciones individuales sólo corregidas por disposiciones protectoras del trabajador que no modifican su relación sustancial al patrono, se pasa decididamente a un derecho del trabajo netamente colectivo, donde "la situación del asalariado en la estructura de la economía y su incorporación a la empresa pasan vigorosamente al primer plano" (197).

Con los Betriebsräte y la institución de un Consejo Económico del Reich, se abría paso balbucientemente un derecho colectivo del trabajo montado sobre la organización colectiva de los trabajadores, la negociación colectiva y la coordinación de los intereses económicos de patronos y obreros a un cierto nivel integrativo. En efecto, las disposiciones de la ley de 4 de febrero de 1920, completada luego y precisada con la del 15 de febrero de 1922, imponían la obligación de participación de dos miembros del Betriebsrat, elegidos por éste en votación secreta, en los Consejos de Administración de las Sociedades. Participación que en conjunto se impuso en la práctica sin especiales dificultades, contribuyendo a hacer así de la mentalidad de participación algo natural y lógico.

-----  
 (196) Gerhard Rüdiger, Relance de la cogestion. En Documents, Revue des questions allemandes, juillet-août 1968, pg. 95.

(197) H.C.Nipperdey, la loi allemande..., op. cit. pg. 78.



Esta corriente democrática, ya debilitada, como urgencia al menos, con la crisis económica del 29, es cortada radicalmente con el nacional-socialismo. La Nationalarbeitsordnung de 20 de enero de 1934 recoge la corriente doctrinal de la empresa y la consagra, con su Führerprinzip, en el sentido de la comunidad de estructura señorial (198).

Los deberes de fidelidad y protección como conceptos doctrinales accesorios, como Nebenpflichten, se hacen categorías legales sustantivas y quedan positivamente incardinados en la estructura jurídica de la empresa. Y la empresa es definida por vez primera en un texto positivo como "una comunidad (Gemeinschaft), concreta, visible y viviente" donde los Betriebsräte, de instrumentos de poder comunitario compartido, se hacen instituciones de disciplina comunitaria, Vertrauensräte, y el personal deja de ser Belegschaft (equipo) para convertirse en Gefolgschaft (séquito). Pero la evolución democrática de la legislación alemana de la empresa, sólo quedó temporalmente parada con el nacionalsocialismo, de ningún modo definitivamente cortada. Al contrario, la desviación autoritaria de la idea de empresa del nacionalsocialismo, no hizo más que reforzar, con la caída de éste, la idea democrática de la empresa. La coyuntura política que salió de la segunda guerra se reveló así especialmente favorable a la idea de empresa desde la perspectiva de la democracia económica.

En efecto, la segunda guerra trajo, por parte de los aliados, una obra de "educación democrática del pueblo alemán" y

---

(198) Thilo Ramm, la situation actuelle du droit du travail en Allemagne, Droit Social, 1967, pg. 629. G. Rüdiger, Relance de la congestion, op. cit. pg. 95.

de desnacificación que utilizó como principal protagonista a unos sindicatos reunificados que se veían confiar así, más allá de lo social, la tarea "de reconstrucción de la economía alemana" frente al gran patronato alemán cómplice de Hitler (199). Para ello los aliados aprovechaban de los sindicatos alemanes no sólo su comportamiento político durante el nacionalsocialismo sino su realismo profesional y su sentido de la gestión (200). La cogestión volvía pues a estar a la orden del día, esta vez de mano del programa político aliado sobre Alemania.

El 10 de abril de 1946, el Kontrollrat, órgano legislativo de las autoridades de ocupación alemana, promulga la ley nº 22 que establecía las orientaciones fundamentales de signo democrático y sindical para la vuelta a la tradición anterior al nazismo. Por la ley nº 22 del Consejo Aliado de Control (201) quedaba autorizada en toda Alemania la instauración de Betriebsräte (artículo I). La participación en los Betriebsräte quedaba reservada a los miembros del personal (artículo II,1), con la única exclusión de los antiguos funcionarios del Deutsche Arbeitsfront y de los miembros del NSDAP, cohe-

---

(199) Cf. Ordenanza del Gobierno Militar americano de 29 de abril de 1947.

(200) Thilo Ramm, *La Situation actuelle du droit de travail en Allemagne...*, op. cit. pgs. 625 y 627-628. Xavier Herlin, *La cogestion: Genèse et Bilan*, Documents, *Revue des questions allemandes*, mars-avril 1966, pgs. 74-75. Cf. también Xavier Herlin, *Les expériences Allemandes de cogestion: Techniques et réalisations*, Dalloz, Paris, 1955.

(201) *Amtsblatt des Kontrollrats in Deutschland*, nº 6. BIT, Sér. Lég. 1946 (All.3) nº 51 ss. El texto puede también verse, con otros textos jurídicos y documentos ideológicos relativos al tema, en *Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949...*, op. cit. pgs.115-118.

rentemente con el presupuesto de fondo que identificaba democratización con desnazificación (artículo II, 2). Pero los sindicatos jugarían siempre (artículo IV, 2, artículo V, 1, d...) un papel importante de inspiración y control en el movimiento de democratización de la empresa a través de los Betriebsräte. En todo caso, el artículo VI era terminante: "Los Betriebsräte cumplen su tarea en colaboración con los sindicatos reconocidos".

La ley n° 22 del Kontrollrat era una ley de inspiración liberal que confiaba la constitución de la empresa democrática a la construcción convencional de empresarios y Betriebsräte. Ni siquiera la existencia del Betriebsrat era obligatoria, como en la ley de 4 de febrero de 1920. Tanto en su existencia como su funcionamiento deberían ser el fruto del acuerdo entre el empresario y el personal de la empresa. Para los sindicatos era ésta una línea aceptable, en la medida en que les creaba el cuadro posibilitante "de coactuar (mitwirken) decisoriamamente en la nueva configuración de la economía y participar en su dirección", ahora que por los efectos catastróficos de la guerra se imponía encontrar "nuevas formas para la economía y su dirección" (202) El análisis jurídico en cambio oponía ciertas reservas al proyecto. Para Nipperdey, "el texto se separaba notablemente del método positivista que impregnaba

-----

(202) Das Betriebsrätegesetz, herausgegeben vom Zonenausschuss und Zonenvorstand der Gewerkschaften der Britischen Besatzungszone, Gewerkschaftliches Zonensekretariat, Bielefeld, Herforder Str. 45, Nur für Organisationsgebrauch, München 1946. En Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949..., op. cit. pg. 10.

la ley alemana de 1920 sobre los Consejos de empresa, que había sido sustituida por la ley nazi de Ordenación del trabajo nacional. El texto se limitaba a enunciar unos cuantos principios de base, a propósito de la representación del personal, dejando al empresario y al consejo de empresa la tarea de negociar las modalidades de aplicación del derecho de cogestión. Una simple ley de doctrina -concluye Nipperdey- no podía satisfacer al espíritu jurídico alemán, inclinado a preferir el positivismo" (203).

De ahí que surja un movimiento disperso de positivación jurídica de la cogestión en las legislaciones de los diversos Länder, "que se pusieron a legiferar con ardor" (204). De ello surge un movimiento de constitucionalización del derecho de cogestión en los diversos Länder alemanes. La mayoría en el sentido moderado de la ley de 4 de febrero de 1920. Pero no faltan Constituciones (la de Hessen de 1 de diciembre de 1946, la de Württemberg-Baden de 13 de Agosto de 1948) que introducen clara y netamente un derecho constitucional de cogestión paritaria para todos los problemas de la empresa, sin excluir los económicos (205). El Land de Württemberg-Baden promulga además una ley ordinaria de 18 de agosto de 1948 sobre la "par-

-----  
(203) H.-C. Nipperdey, La loi allemande..., op. cit. pg. 80

(204) H.-C. Nipperdey, l'évolution du droit du travail dans la République Fédérale Allemagne, depuis 1945.- Revue International du Travail, 1954, pg. 42.

(205) "Los representantes del personal, en colaboración con los sindicatos están llamados a codecidir (mitbestimmen paritariamente con los empresarios en los problemas sociales, de personal y económicos de la empresa". Verfassung des Landes Hessen 1 Dez. 1946, art. 37, párrafo 2. En: Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949, Dokumente und Materialien..., op. cit., pg. 118.

ticipación de los trabajadores en la administración y desarrollo de las empresas de economía privada", en cumplimiento del artículo 22 de la constitución del Land de 13 de agosto de 1948. Pero los artículos 20 al 24 de esa ley, dedicados a la cogestión económica, quedaron provisionalmente suspendidos por el gobierno militar americano "hasta que un futuro parlamento oeste-alemán haya decidido si la legislación del derecho del trabajo sería competencia federal o de los Länder" (206).

Por otro lado, la reestructuración de la industria del Ruhr bajo control aliado introduce positivamente la cogestión paritaria en la siderurgia (207). Inmediatamente después de la derrota alemana en la guerra, la industria siderúrgica alemana había sido colocada bajo el control de un organismo general, el North German Iron and Steel Control, que por medio de una empresa fiduciaria, constituyó sociedades anónimas, en las que quedaron encuadrados los establecimientos y centros de trabajo de las antiguas empresas. Por un acuerdo entre el North German Iron and Steel Control y los sindicatos alemanes, el número normal de miembros de los consejos de Vigilancia de las nuevas sociedades fué fijado en once y repartido paritariamente del siguiente modo: cuatro representantes del capital, cuatro representantes del trabajo (dos -un obrero y un empleado- representantes de los trabajadores de la empresa, un representante de los sindicatos representados en la empresa y un representante

-----  
(206) Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949, Dokumente und Materialien..., op. cit. pg. 126.

(207) Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission vom. 16, mai 1950.

de la confederación) dos representantes del poder público, y un último representante -el número 11- de la sociedad fiduciaria, en calidad de presidente del Consejo.

Esta era, pues, la herencia real y jurídica de la cogestión, cuando se crea la nueva república Federal Alemana. Una herencia bien afincada como idea democrática de empresa, en los espíritus y en las instituciones. Una herencia, por otro lado, que la nueva república, salida de la guerra y de la ocupación aliada, parecía dispuesta a aceptar.

Y sin embargo, paradójicamente, la idea no entra en la nueva constitución de la República Federal Alemana. Contrariamente a lo que pareció imponer esta historia y contrariamente también al espíritu de las constituciones francesas del 46 y la italiana del 48, la nueva Constitución alemana, por razones de provisionalidad frente al problema político alemán en general y el de la reunificación alemana en concreto, rompe con la tradición de Weimar de una enumeración de los derechos sociales del ciudadano y no incluye, por lo tanto, el derecho de cogestión.

La Grundgesetz de 23 de mayo de 1949 (ley fundamental y no constitución, por esos mismos motivos) se limita, por un lado, a garantizar constitucionalmente los derechos clásicos de las Constituciones liberales, con las dos únicas excepciones de la afirmación de la libertad sindical (artículo 9, párrafo 3) y de la prohibición del trabajo forzado (artículo 12), que parecían venir exigidos por la ruptura fundamental con el orden

del nacionalsocialismo: y, por otro lado, frente a la dispersión legislativa anterior de los Länder en materia de derecho del trabajo, determina que la legislación laboral, "incluida la constitución de la empresa", es competencia del poder legislativo federal (artículo 74, n 12). La aceptación y positivación de la idea democrática de empresa, debía, pues, hacerse por caminos unitarios para todos los Länder y además, mientras al menos no se arreglase el problema alemán, no constitucionales.

Dos vías tenía a su disposición el Gobierno para la constitución democrática de la empresa. Una, la convencional, fruto de la negociación entre sindicatos obreros y asociaciones patronales, y otra, la legislativa. El gobierno Federal escogió la primera en 1950. Pero esa vía convencional se reveló enseguida una vía muerta. El desacuerdo entre la Vereinigung der Arbeitgeberverbände y la DGB se reveló insuperable en tres puntos clave:

- 1) Los sindicatos obreros pretendían una participación suya directa y con poder deliberativo en los Aufsichtsräte de las sociedades. Las asociaciones patronales en cambio sólo estaban dispuestas a conceder una cierta participación a los trabajadores pertenecientes a la empresa.
- 2) Los sindicatos obreros exigían una base paritaria para la cogestión, análoga a la del modelo existente en la industria metalúrgica. Los patronos sólo estaba dispuestos a transigir en una participación de un tercio de representantes de los trabajadores frente a dos tercios de representantes del capital en los órganos de cogestión.

3) En fin, y para las empresas que no tenían Aufsichtsrat, los sindicatos obreros exigían la creación de una Comisión Económica de estructura estrictamente paritaria y con derecho a voto, frente a las decisiones económicas esenciales del jefe de empresa. Por su lado, los patronos sólo concedían a esa eventual Comisión Económica paritaria un Informationsrecht y un Vorschlagsrecht (derechos de información y de propuesta, los esenciales de los Comités de empresa de tipo francés) (208).

Ante la evidencia, pues, de la imposibilidad de acuerdo, el derecho alemán de la empresa tuvo que volver a la otra vía, la legislativa (209). ¿Pero cuál es esa idea de empresa que ha acogido la actual legislación alemana?

-----

- (208) Tres fueron las conferencias tenidas entre la Vereinigung der Arbeitgeberverbände y la DGB. La primera, del 9 al 13 de enero de 1950, en Hattemheim, consagrada a la discusión y acuerdo de principio sobre un Mitbestimmungsrecht unitario y aplicable a todo el territorio federal. La segunda, también en Hattemheim, los días 30 y 31 de marzo del 50, que consiguió un acuerdo para la cogestión a nivel social y de cuestiones de personal y reveló un total desacuerdo para la cogestión al nivel de las decisiones económicas de la empresa. La tercera, en fin, en Maria-Laach, del 5 al 6 de julio del mismo año. La mediación del Gobierno para hacer posible el acuerdo concreto, reveló que todo acuerdo era imposible.
- (209) Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. mai 1951, modificada por la Aktiengesetz vom 6.9.1965. Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7 August 1956, modificada por la ley de 27 de abril de 1967. Betriebsverfassungsgesetz vom 15 Januar 1972 y Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 para los artículos 76, 77, 77a, 81, 85 y 87 que siguen en vigor por el artículo 129 de la Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972.



En general, con matices varios y a niveles diversos, creo que se puede decir que la idea acogida por la legislación alemana es la idea democrática de empresa. Ahora bien, en la realización jurídica de esa idea, la doctrina y la legislación alemana, distinguen con original claridad dos planos diferentes: el plano de la empresa como unidad jurídico-económica, como Unternehmen y el plano de la empresa como unidad técnico-organizativa, como Betrieb (centro de trabajo o establecimiento, podría ser su traducción aproximada). La democratización del primero supone un poder de decisión (de gestión y/o de control) compartido por los sectores interesados y opuestos, de los que los que más relieve adquieren son el capital y el trabajo. Pero en la organización industrial de nuestra sociedad, además de esta oposición horizontal por así decir, existe otra oposición vertical, de arriba abajo, caracterizada por la dialéctica mando/obediencia que viene exigida por la organización, al nivel, por lo tanto, del Betrieb, independientemente de que esta nueva oposición se explique por la otra y en ella se inserte o se explique autónomamente. La actual legislación alemana ha intentado llevar la idea democrática de empresa a esos dos niveles del Unternehmen y del Betrieb.

En realidad tampoco a nivel del Unternehmen hay un tratamiento jurídico unitario de la idea de empresa. Por razones históricopolíticas, la legislación alemana distingue de hecho la cogestión cualificada de la Mitbestimmungsgesetz de 1951 (MGB) (estructura paritaria de los órganos de control y gobierno, democracia total a ese nivel) y la cogestión simple de la

Betriebsverfassungsgesetz de 1952 (BVG), confirmada a la letra, con sólo los retoques técnicos necesarios, por la BVG de 1972 (estructura no paritaria de los órganos de control, democracia sólo simbólica o quizás mejor incipiente).

La cogestión cualificada de la MBG tiene un origen histórico concreto al que ya he aludido: la toma de control por los aliados de la siderurgia del Ruhr y la ley nº 27 de la Allierte Hohe Kommission de 16 de mayo de 1950. Con la inminencia de la vuelta a control alemán de la industria siderúrgica, se hizo especialmente dura la presión obrera para que no se les retirara a los trabajadores el derecho de cogestión que en la situación de la postguerra y la ocupación se había conseguido. Por otro lado, los sindicatos exigieron la extensión de ese derecho a la industria minera. Ante esa herencia modernizada, el Gobierno Federal, sobre la base de unos principios redactados por un consejo paritario de expertos, propuso el 30 de enero de 1951, un proyecto de ley al Parlamento Federal. El proyecto profusamente enmendado, fué por fin aprobado por las dos Cámaras, el 21 de mayo de 1959, con el título de "Ley sobre la cogestión de los asalariados en los Consejos de Vigilancia y en los Directorios de las Empresas de la Industria minera y de las industrias del hierro y del acero" (la MGB). Campo, pues, de aplicación de la cogestión cualificada son las empresas del sector aludido que cumplan una serie de requisitos de tipo formal (210).

---

(210) MGB art. 1.

La ley de 7 de agosto de 1956 completiva de la MBG del 51 (211) incluye también a los Konzern, aunque con ligeras variantes, y complejas condiciones (212)

Ese derecho de cogestión cualificada consiste en la participación paritaria de los trabajadores en dos órganos de la sociedad propietaria de la empresa, uno de control (el Aufsichtsrat) y otro de gestión (el Vorstand), para asegurar en ellos la democracia económica de la empresa.

En función de ésta, tres son los principios que rigen la composición del primero de esos órganos, el Aufsichtsrat:

- 1) su paritarismo estricto (condición esencial de esa democracia para que sea real).
- 2) su número impar, para evitar que su funcionamiento quede bloqueado por el enfrentamiento cerrado de capital y trabajo.
- 3) su apertura a elementos extraños a la empresa concreta, de algún modo neutrales, que además de impedir el bloqueo de

-----

(211) La ley de 7 de agosto de 1956 vino a clarificar una zona discutida del campo de aplicación de la MBG, el que se refiere a las empresas de un Konzern. El problema se había hecho concretamente crítico con el Konzern Menesmann, que, utilizando los mecanismos jurídico-mercantiles existentes, había transformado sociedades jurídicamente autónomas y sometidas por la ley a la MBG, en sociedades de un Konzern, para sustraerlas a la aplicación de la cogestión cualificada. Los sindicatos alemanes entablaron un proceso sin éxito. Sólo, pues, con una ley era posible evitar la desbandada que amenazaba. Esa fué la ley de 7 de agosto de 1956.

(212) Ley de 7 de agosto de 1956, arts. 1, 2 y 3.

las partes paritariamente representadas, abre el debate a los intereses generales de la economía, más allá de los intereses concretos de la empresa concreta. Esos elementos neutrales son de dos categorías: independientes de los intereses representados por los grupos pero "afectados" a esos grupos y el "miembro undécimo" independiente de los intereses de los grupos y por encima de ellos (213).

Así, de los once miembros que normalmente componen el Aufsichtsrat, hay cinco representantes del capital ("cuatro representantes de los accionistas y un miembro suplementario"), cinco representantes de los trabajadores ("cuatro representantes de los trabajadores y un miembro suplementario") y un último miembro suplementario independiente de cada grupo, el miembro undécimo (214).

La concepción concreta de la paridad se problematiza de

-----

- (213) Por ello, esos representantes neutrales no pueden "a) ser representantes de un sindicato o de una unión patronal o de una organización sindical de estas federaciones o encontrarse en relación estable de servicio o de representación de negocios con respecto a aquellos. b) haber ocupado una posición de las de la letra a) durante el último año antes de la elección. c) trabajar en las empresas como trabajador o como empresario, d) tener en las empresas intereses económicos importantes". MBG art. 4, párrafo 2.
- (214) MBG art. 4 párrafo 1. La fórmula podría visibilizarse así:  $(4 + 1) + (4 + 1) + 1$ . Cuando se dan las condiciones del artículo 9 de la MBG, el Aufsichtsrat puede estar compuesto por 15 miembros, (art. 9 párrafo 1) o por 21 (art. 9 párrafo 2). En ese caso, la composición de Aufsichtsrat es la de  $(6 + 1) + (6 + 1) + 1$  o de  $(8 + 2) + (8 + 2) + 1$ . Para cuando la cogestión cualificada se aplica en el cuadro de la ley de 7 de agosto de 1956 sobre los Konzern, la composición es de  $7+7+1$  para un Aufsichtsrat de 15 miembros y de  $10+10+1$  para Aufsichtsrat de 21. Como se vé en el caso de los Konzern, han desaparecido los miembros suplementarios de cada grupo.

nuevo en el mecanismo de la elección de los representantes de uno y otro grupo. Elegidos todos formalmente por la junta de accionistas como órgano electoral (215), en realidad los representantes del trabajo lo son por el órgano formalmente proponente, órgano que es doble, el Betriebsrat y las organizaciones sindicales (216). La solución de la MBG es así una respuesta al complicado problema a que aludía ahora mismo de la democracia obrera. ¿Quiénes deben ser los representantes obreros en las empresas? Dos tendencias se afrontaban en el contexto de una complicada discusión teórica sobre el mundo obrero y su representante "natural" el sindicato: la representación por el mundo del trabajo interior a la empresa, el personal (en principio el directamente interesado en ella y el más sensible, en su propia carne, a su marcha, pero el más fácil de ser manipulado por parte del todopoderoso empresario) o la representación por el mundo del trabajo exterior a la empresa, los sindicatos (no directamente vinculados a la empresa pero más fuertes para hacer oír su voz en favor de sus representados "naturales", y con más experiencia y saber-hacer económicos, incluso de los problemas macroeconómicos, que pesan en la base de las decisiones económicas de la empresa). La MBG optó por una solución compleja, con un delicado dosaje de una y otra tendencia. Dos representantes del trabajo son elegidos, de entre los miembros del personal (necesariamente un obrero y un empleado), por los Betriebsräte en Colegios separados,

-----

(215) AktG, art. 87.

(216) "El órgano electoral queda vinculado por las propuestas de los Betriebsräte y de las organizaciones sindicales (Spitzenorganisationen)". MBG, art. 6, párrafo 5.

después de consultas y exigentes colaboraciones de control por parte de los sindicatos representados en la empresa y de las organizaciones sindicales (217). Otros dos representantes del trabajo son elegidos por las organizaciones sindicales, conforme a criterios objetivos de la realidad de la empresa, pero no necesariamente de entre los trabajadores de la empresa (muy normalmente son permanentes o funcionarios sindicales), también en consulta y colaboración con los Betriebsrate y los sindicatos representados en la empresa (218).

-----

(217) "Entre los miembros del Aufsichtsrat del Art. 4, párrafo 1 letra b, deben necesariamente contarse un obrero y un empleado que trabajan en uno de los centros de trabajo (Betriebe) de la empresa. Estos miembros son propuestos al órgano electoral por los Betriebsrate de los centros de trabajo de la empresa, después de consultas con los sindicatos representados en los centros de trabajo de la empresa y sus organizaciones sindicales. Para la determinación de estas propuestas, los obreros y empleados miembros de los Betriebsräte forman cuerpos electorales separados. Cada cuerpo electoral elige en votación secreta el miembro que le representa" (MBG art. 6 párrafo 1). "Las personas elegidas según el párrafo 1, antes de ser propuestas al órgano electoral y dentro de las dos semanas posteriores a la elección son dadas a conocer a las organizaciones sindicales a las que pertenecen los sindicatos representados en los centros de trabajo de la empresa. Cada organización sindical, dentro de las dos semanas posteriores a la comunicación puede oponerse ante el Betriebsrat, si existe presunción motivada de que el miembro propuesto no ofrece garantías de colaborar responsablemente en el Aufsichtsrat para el bien de la empresa y de la economía nacional global. Si los Betriebsrate rechazan por mayoría simple la citada oposición, los Betriebsrate o la organización sindical que se oponía, pueden apelar al Ministro Federal de Trabajo que decide en última instancia". MBG art. 6 párrafo 2.

(218) "Dos de los miembros del art. 4, párrafo 1, letra b, son propuestos al órgano electoral por las organizaciones sindicales, previa consulta con los sindicatos representados en los centros de trabajo (Betriebe) y con los Betriebsräte. Las organizaciones sindicales están legitimadas para proponer según el grado de representatividad que tengan en los centros de trabajo. Y en sus propuestas, deben tener en cuenta las minorías existentes en la estructura del personal". MBG art. 6, párrafo 3.

El quinto miembro suplementario del grupo del trabajo también es elegido por las organizaciones sindicales representadas en la empresa de entre personas exteriores a la empresa y a los sindicatos (219).

Punto último, -y punto clave- de esa democracia abierta de estructura paritaria es el miembro undécimo llamado a romper la paridad estricta funcional sin desequilibrar su significado. Este miembro es por ello, coherentemente con su papel, elegido por cooptación de los otros miembros del Aufsichtsrat por mayoría absoluta del conjunto (seis votos) y de cada grupo (tres votos de cada uno) (220).

La MBG propone delicados e imaginativos mecanismos para el caso de callejones sin salida en esa votación, con una ligera preponderancia en último término de la junta de accionistas (221), posiblemente porque se piensa que esta preponderancia queda compensada en la realidad por la fuerza de

-----  
 (219) MBG art. 6, párrafo 4. En caso de Aufsichtsrat de 15 o 21 miembros, se aplica análogamente el artículo 9 de la MBG. Para el caso de la cogestión cualificada en el cuadro de la ley sobre los Konzern, la estructuración del grupo obrero del Aufsichtsrat es ligeramente distinta. Primero porque no hay miembro suplementario, como ya dije. Y en segundo lugar, con respecto a los siete representantes del trabajo de un Aufsichtsrat de 15, cuatro (tres obreros y un empleado) deben ser miembros trabajadores de la empresa, o seis (cuatro obreros y un empleado) de los diez representantes del trabajo para un Aufsichtsrat de 21 miembros. Cf. la ley de 7 de agosto de 1956, artículo 6.

(220) MBG art. 8, párrafo 1.

(221) MBG art. 8, párrafos 1-3.

presión de los sindicatos, lo que sin duda alguna significaría el fracaso del sistema de cogestión institucional instaurado por la ley. Parece ser que en la realidad no se llega nunca a esa solución límite prevista (222).

Constituída así la estructura democrática del Aufsichtsrat, reflejo genético de los intereses contrapuestos y enfrentados de capital, trabajo y comunidad global pública, su funcionamiento en cambio, es formalmente unitario e independiente (223): es un funcionamiento de empresa, no de los grupos de la empresa. Así, para la validez de las deliberaciones, basta la presencia de al menos la mitad de los miembros (224) y la deliberación se hace en función "del bien de la empresa y de la economía nacional global" (225)

-----

(222) Adolf Jungbluth, Les attributions du Directeur du Travail dans les entreprises allemandes: un aspect de la cogestión dans la République Fédérale d'Allemagne. Revue Internationale du travail, 1958, pg. 415. Huelga, por otro lado, recordar que la revocación de los miembros del Aufsichtsrat, coherentemente con la idea democrática que alienta en la institución, son estrictamente análogos a los de la elección. La revocación de los miembros representantes del capital se hace conforme al derecho común mercantil. La de los representantes del trabajo se hace también de acuerdo al derecho común mercantil en cuanto a sus motivos, pero a iniciativa de los que les eligieron realmente. Y la revocación del "miembro undécimo" la pronuncia el Tribunal, por motivos importantes, a propuesta de tres al menos de los miembros del Aufsichtsrat.

(223) "Todos los miembros del Aufsichtsrat tienen los mismos derechos y obligaciones, y no están vinculados a órdenes ni a consignas". MBG art. 4, párrafo 3.

(224) MBG art. 10.

(225) MBG art. 6, párrafo 2.



La misma idea democrática de comunidad del Aufsichtsrat es la que preside la constitución y el funcionamiento del otro órgano de participación, el Vorstand, órgano de gestión de la empresa, y "de representación legal de la sociedad" (226). Esa democracia se expresa, en primer lugar, en el sentido de que, coherentemente con la dinámica del derecho de sociedades (227), los miembros del Vorstand son designados (y revocados) por el Aufsichtsrat, paritaria y democráticamente constituido (228). Pero además, la MBG prevé, para subrayar aún más la participación obrera, la existencia en el Vorstand, de un Arbeitsdirektor, funcionalmente "con los mismos derechos que los otros miembros" (229) y que ejercerá su cometido "en estrecho acuerdo con el órgano en su conjunto" (230), pero que genéticamente, no puede ser designado sin la mitad al menos de los votos del grupo representante del trabajo en el Aufsichtsrat (231).

Funcionalmente es, pues el Arbeitsdirektor, juntamente con los otros miembros del Vorstand, representante legal de la Sociedad en el interior de la empresa y fuera de ella. Funcionalmente el Arbeitsdirektor es, independientemente de su origen, como sucedía en el Aufsichtsrat, colegialmente

-----

(226) MBG art. 12.

(227) AktG art. 75.

(228) MBG art. 12.

(229) MBG art. 13, párrafo 1.

(230) MBG art. 13, párrafo 2.

(231) MBG art. 13, párrafo 1.

representante de la sociedad y responsable de una gestión que sólo puede y debe guiarse por el "bien de la empresa". Sólo genéticamente representa el Arbeitsdirektor, en el sistema de la MBG, al mundo obrero en la empresa. Lo cual da sin duda a su figura una especial coloración de participación democrática del trabajo, indudablemente pretendida por la ley. Escándalo para ciertas ideologías patronales, que ven en su figura una inaceptable injerencia más de los sindicatos (232) desde posiciones contrarias a las patronales no ha dejado de señalarse su intrínseca ambigüedad. Sensible por principio el Arbeitsdirektor a las reivindicaciones obreras, es colocado por la ley allí donde realmente puede favorecerlas, pero también donde tendrá que chocar más de una vez, por motivos a veces supraempresariales, con su objetiva imposibilidad cargando con una impopularidad innecesaria. Sea de ello lo que fuere, en todo caso con la MBG entra en el Vorstand "un especialista en cuestiones sociales" y no es el menor mérito de la ley el que, con el Arbeitsdirektor (y contrariamente a lo que sucedía normalmente, al menos en la tradición europeo-continental) es la gestión del factor humano -y gestión demo-

-----

(232) La cogestión: positions patronales. En Documents. Revue des questions allemandes, mars-avril, 1966, pgs. 103-105. "Un reglamento que implica la reunión en una sola persona de las funciones de patrono y trabajador es incompatible con nuestro orden social. He ahí por qué nosotros nos hemos opuesto por principio al nombramiento de directores de trabajo que siguen dependiendo de su sindicato al tiempo que forman parte del comité directivo de la empresa, y que serán a la vez miembros de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores. Indudablemente será posible que en ciertos casos concretos, el director de trabajo llegue a superar, parcialmente al menos, este antagonismo. Pero no por ello queda demostrado que sea un buen sistema tanto en el plano práctico como en el jurídico". (Ibid, pg. 105).

crática- la que entra en la alta dirección de la empresa (233).

Pero todo ello - el régimen de cogestión cualificada cuyo sentido y líneas generales ha sintetizado- no afecta nada más que a un sector, y a un sector minoritario, de la empresa alemana: la siderurgia y la industria minera del carbón, delimitadas en el sentido ya apuntado. Para el conjunto mayoritario de las empresas alemanas, el ordenamiento que rige -siempre a nivel de Unternehmen- es la cogestión simple de la ley constitucional de la empresa, la BVG.

También aquí un complicado proceso histórico es el que lo explica, proceso al que ya he aludido al referirme al fracaso de la instauración por vía convencional. Ante la evidencia de la imposibilidad del acuerdo de las partes interesadas, el Gobierno Federal presentó entonces al Parlamento, el 31 de Agosto de 1950, un proyecto de ley sobre la organización constitucional de la empresa (Betriebsverfassung). Por su parte los partidos (CDU-CSU y SPD) presentaron también sendos proyectos de ley, el primero en el sentido de incluir la cogestión sólo a nivel de Betrieb, y el segundo en cambio a todos los niveles tanto intraempresarial, como supraempresarial, siguiendo la línea política defendida por el DGB. En 1949, los sindicatos alemanes exigían al parlamento: "1. Leyes que regulen la formación y composición pari-

---

(233) Adolph Jungbluth. Les attributions du Directeur du Travail., op. cit. Revue internationale du travail, 1958, pg. 412. Cf. también A. Jungbluth Arbeitsdirektor und Betrieb, Verlag Mensch und Arbeit, München, 1957.

taria de las Cámaras Económicas y de los otros órganos independientes de la economía. 2.- Leyes por las que sean llamados con voz y voto, a los órganos de control y de dirección de las grandes empresas, hombres de confianza de los sindicatos. 3.- El establecimiento, por las correspondientes leyes, del derecho de cogestión en las cuestiones sociales, de personal y económicas, por parte de los trabajadores en el Betrieb. 4.- La creación de una entidad pública con participación decisoria de los sindicatos, para la vigilancia de las organizaciones y acuerdos monopolíticos o de tipo cartel. 5.- La ampliación de las disposiciones legales de publicidad sobre las grandes empresas, para conseguir la clarificación de las conexiones y situaciones económicas esenciales" (234).

Se trataba en definitiva de una voluntad política sindical, madurada en la experiencia de la primera postguerra, de "no dejar abandonada la economía en manos únicamente de los empresarios", voluntad, que debería institucionalizarse en "un derecho de cogestión a nivel tanto supraempresarial (überbetriebliche) como intraempresarial (innenbetriebliche)" (235).

De hecho, en el parlamento federal, sólo se discutió el proyecto gubernamental, con el telón de fondo - eso sí- de los

-----  
(234) Forderungen der Gewerkschaften an den Bundestag, Der Gewerkschaftler, n° 14, Julio 1949. En: Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949..., op. cit. pgs. 84-85.

(235) Bericht des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Ortsausschuss Hamburg, über die Tätigkeit der Hamburger Gewerkschaften in den Jahren 1948-1950. En: Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949..., op. cit., pg. 83.

enfrentamientos de la vía convencional que fracasó y de los correspondientes anteproyectos de ley de los partidos. Por otro lado, el Gobierno se opuso decididamente a cualquier presión de fuerza extraparlamentaria (léase huelga) con argumentos manejados con extraordinaria habilidad por Adenauer sobre el orden democrático político existente y la soberanía del Parlamento. Así nació la ley aprobada por el parlamento de 11 de octubre de 1952 (La BVG) como fórmula necesariamente de compromiso sobre la base del proyecto gubernamental, que reglamenta la constitución de la empresa (Betrieb) y, dentro de ella, el derecho de cogestión simple., siempre a nivel de Unternehmen, derecho aplicable a la empresa económica en general (236), concretamente configurada por una serie de requisitos de tipo formal (de la forma de sociedad) (237) y de tipo sustantivo como la finalidad económica (no política, sindical, confesional, científica, artística, de beneficencia...) de la empresa (238) y una cierta magnitud o importancia (más de quinientos trabajadores) (239). La derogación de la BVG 1952 por la nueva BVG de 15 de enero de 1972 ha dejado prácticamente intocado este régimen.

-----  
 (236) Para la discusión de este aspecto, cf. H.-E. Nipperdey, *Revue Internationale du travail*, 1950, pgs. 162 ss. cf. también H.- C. Nipperdey, *Arbeitsrecht*, 1954, pg. 62.

(237) (BVG 1952, art. 76 y 77.

(238) BVG 1952, art. 81.

(239) BVG 1952, arts. 76 y 77. Para las sociedades anónimas y las sociedades en comandita por acciones no hay exigencia alguna de número de trabajadores, excepto para las "sociedades anónimas que sea sociedades de familia". La doctrina aplica con todo la limitación a todas las empresas por analogía. Cf. Xavier Herlin, *Etude juridique des lois sur la participation des salariés à la gestions dans les entreprises allemandes* (thèse). Paris, 1954, pgs. 83-84.

En efecto, la BVG 1972 directamente sólo se refiere al Betrieb, conforme a la política patrocinada por los sindicatos (240). Por ello, al nivel del Unternehmen y mientras se llega a una ley general sobre la cogestión en las sociedades, la BVG 1972, mantiene con rectificaciones puramente técnicas, los artículos de la BVG 1952, que regulan el derecho de cogestión simple en la empresa en general (241).

El derecho de cogestión simple de la actual legislación alemana es un intento de realización recortada (simbólica, incipiente, frustrada...) de la idea democrática de empresa de la MBG. El recorte a que aludo se refiere: 1) a su sentido (sólo control y no gestión).. 2) a la estructura y composición del poder compartido (no paritarismo) y, en fin 3) al problema de la dialéctica personal/sindicatos, en un cierto intento de excluir a los sindicatos.

Organizativamente, la cogestión simple sólo se da en el Aufsichtsrat como órgano de control y vigilancia de la dirección. La BVG no toma en cuenta para nada el Vorstand ni introduce, por lo tanto, la figura del Arbeitsdirektor.

En segundo lugar, la composición del Aufsichtsrat no es paritaria. Frente a las exigencias socialistas y sindicales de paridad estricta, la BVG asumió la tesis de los partidos

-----

(240) G. Rudiger, Relance de la cogestion. En: Documents, Revue des questions allemandes, juillet-aout, 1968, pg. 99.

(241) BVG 1972, art. 129, Cf. supra nota 204.

de la coalición gubernamental del momento (CDU-CSU) y del proyecto gubernativo. Por ello, los representantes del trabajo sólo constituyen un tercio de los miembros del Aufsichtsrat, frente a dos tercios del capital (242). Lo que a la hora de la verdad, reduce el poder obrero de la empresa a una expresión más que nada simbólica.

Y en fin, desde el punto de vista de la estructura de la representación del trabajo (personal/sindicatos), en el Aufsichtsrat, la fórmula de la BVG acoge prácticamente la tesis patronal del monopolio de la representación de los trabajadores por parte del personal. En el enfrentamiento de la tesis del proyecto gubernativo (injerencia exclusivamente del personal) y los sindicatos y la oposición socialista (presencia activa y acusada de los sindicatos), se impuso prácticamente la tesis, apenas matizada, del proyecto gubernamental. La representación del trabajo en el Aufsichtsrat, que en el proyecto gubernativo estaba exclusivamente formada por trabajadores de la empresa, con la ley fué ligeramente cambiada en el sentido de que se compondría sólo de trabajadores de la empresa si en el Aufsichtsrat sólo había dos trabajadores (243). Esa pequeña concesión de democracia sindical, se hace aún más escasa desde

-----

(242) "El Aufsichtsrat (...) está formado necesariamente, en un tercio, por representantes de los trabajadores" BVG 1952, art. 76, párrafo 1.

(243) "Cuando sólo hay que elegir un representante de los trabajadores, éste tiene que pertenecer en calidad de obrero a uno de los centros de trabajo (Betriebe) de la empresa. Si hay que elegir a dos o más representantes de los trabajadores, dos al menos de éstos tienen que ser trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, entre ellos un obrero y un empleado". BVG 1952 art. 76 párrafo 2. Téngase en cuenta, para la valoración psicológica de estos datos positivos, que el número de miembros del Aufsichtsrat depende de los estatutos de la sociedad, siempre que se res-

el punto de vista de los mecanismos de candidaturas y aún más de elección, (elección por otra parte que, en el sistema de la BVG, se libera definitivamente del formalismo de la aclamación de la junta de Accionistas de la MBG). Ni los sindicatos ni las organizaciones sindicales tienen en este campo papel alguno reconocido. Y hasta el papel activo, tan acusado en el sistema de la MBG, del Betriebsrat queda, en la BVG, muy diluido. Las candidaturas son competencias sólo del Betriebsrat<sup>o</sup> de un número determinado de trabajadores del personal de la empresa (244), y la elección (como la revocación) es competencia exclusiva del personal directamente (245), competencia que en el caso de la empresa dominante de un Konzern puede realizarse a través de una elección de segundo grado, pero siempre sin intervención sindical directa, o formalmente reconocida (246).

-----

peten los mínimos legales (AktG. art. 95), y que un Aufsichtsrat de doce miembros -el único que permitiría una representación sindical igual a la del personal- no es una cifra demasiado corriente en las sociedades alemanas.

(244) "Les Betriebsräte y los trabajadores pueden presentar candidaturas. Las candidaturas de los trabajadores tienen que estar firmadas por una décima parte al menos de los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, con derecho a voto o por cien trabajadores al menos con derecho a voto". BVG 1952, art. 76, párrafo 3.

(245) "Los representantes de los trabajadores son elegidos por todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, con derecho a voto, conforme el artículo 6, con un voto secreto, igual y directo, para el mismo período que está determinado por la ley o los estatutos para los miembros del Aufsichtsrat elegidos por la Asamblea General". BVG 1952, art. 76, párrafo 2.

(246) "En la elección de los representantes de los trabajadores para el Aufsichtsrat de la empresa dominante de un Konzern, también participan los trabajadores de los centros de trabajo de las demás empresas del Konzern. En estos casos, la elección puede hacerse por compromi-



La situación analizada de la cogestión simple en la actual legislación alemana es, formalmente al menos (el procedimiento formal del artículo 129 de la BVG 1972 lo subraya), una situación provisional, a la espera del momento político oportuno para la realización general y definitiva de la idea de empresa como comunidad democrática a nivel de Unternehmen. Los proyectos sindicales, tanto del DGB como de la CDA (comisiones sociales de los trabajadores cristianodemócratas con sede en Königswinter) van en este sentido, separando la cogestión a nivel de Unternehmen de la cogestión a nivel de Betrieb, tal como lo ha hecho ya la BVG 1972, y, por otro lado, limitándola directamente y por el momento ("por dificultades de técnica y de doctrina jurídica") a las "grandes empresas" y los "grandes consorcios" (DGB) o a las "grandes empresas" y las "empresas gigantes" (CDA) (247). Para el resto de las empresas, los sindicatos alemanes prefieren hoy por hoy la constitución democrática del Betrieb y la libertad, para el resto de los problemas, de la acción sindical clásica.

En la misma línea fundamental de los proyectos de la DGB y con la misma finalidad de ampliación y extensión de la cogestión económica en la empresa, el grupo parlamentario de la SPD presentó el 18 de diciembre de 1968 un proyecto de ley sobre

-----  
sarios (Wahlmänner)". BVG 1952, art. 76, párrafo 4.

- (247) Para estos análisis y posturas concretas, cf. G. Rüdiger, Relance de la cogestión. En Documents, Revue des questions Allemandes, juillet-aout, 1968, pgs. 97-102. El número de trabajadores exigido por las CDA en su proyecto de mayo del 68 es sensiblemente superior al exigido por la DGB para determinar el concepto de gran empresa. La cifra de la DGB, 2.000 trabajadores como mínimo, es la asumida por el proyecto del SPD presentado en el Parlamento.

la constitución de la empresa (Unternehmensverfassung) para las grandes empresas y los Konzernen (248). El proyecto se aplicaría a todas las empresas de una cierta magnitud (2.000 trabajadores y un total de balance de 75 millones de DM o una cifra de ventas de 150 millones de DM), junto con las instituciones de crédito y las compañías de seguro. Por otro lado, el proyecto introducía la novedad de una Asamblea de empresa de los trabajadores, formada por un determinado número de éstos y dotada de una serie de derechos de información sobre las relaciones económicas de la empresa y de recomendación y propuesta sobre su política económica (249). Esta Asamblea, como órgano último y básico del trabajo (el equivalente a la Junta de accionistas para el capital) elegiría además, a los representantes de los trabajadores (y afectados a ese grupo) en un Aufsichtsrat estructurado paritariamente según el modelo de la MBG (como la junta de accionistas elija los representantes de su grupo y sus afectados). (Concretamente  $(4 + 1) + (4 + 1) + 1$  para los Aufsichtsräte de 11 miembros,  $(6 + 1) + (6 + 1) + 1$  para los de 15 y  $(8 + 2) + (8 + 2) + 1$  para los de 21) (250). La representación de las candidaturas de los trabajadores sería competencia de los trabajadores mismos o del Betriebsrat y de las Organizaciones sindicales (251). Y el miembro suple-

-----  
 (248) Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmensverfassung in Grossunternehmen und Konzernen, von der SPD-Fraktion am 18. Dezember 1968 im Deutschen Bundestag eigenbracht. Bundestagsdrucksache, V/3657.

(249) Entwurf eines Gesetzes..., art. 7.

(250) Entwurf eines Gesetzes..., arts. 16-17.

(251) Entwurf eines Gesetzes..., art. 20

mentario independiente de cada grupo, sería elegido por una mayoría de 2/3 de los demás miembros del Aufsichtsrat (252). Además, el proyecto preveía una predominante funcionalidad de al menos uno de los miembros del Vorstand, como órgano de representación de la sociedad, para las cuestiones sociales y de personal (253).

"De qué forma vaya de hecho a ordenarse la cogestión económica es algo que, hoy por hoy, no es previsible", escribía en 1972 Günther Schaub (254). El 13 de diciembre de 1966, el Gobierno Federal había formado una Comisión de expertos - la Comisión Biedenkopf- "para valorar las experiencias tenidas hasta entonces sobre la cogestión y basar sobre ellas nuevas reflexiones en ese campo" (255). El 4 de febrero de 1970, el Gobierno Federal presentó al Bundestag el Informe Biedenkopf (256). El Informe Biedenkopf, a partir de una toma de conciencia y una exposición notablemente objetiva y clara del debate sobre la cogestión en el momento (257), concluye en una valoración muy positiva de la experiencia de la cogestión tenida

-----

(252) Entwurf eines Gesetzes..., art. 17, párrafo 5.

(253) Entwurf eines Gesetzes..., art.24, párrafo 2.

(254) Günther Schaub, Arbeitsrecht, Beck-Rechtlexika, DTV, München, 5 ed. 1972, pg. 181.

(255) Schreiben des Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 30 November 1967. Az.: III a 2-3157/67.

(256) Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung. Bundesdrucksache VI/334. Sobre la elaboración del Informe y la participación en él de asesores sindicales, cf. Otto Kunze, Die Regierungskommission: Entstehung, Auftrag, Arbeitsweise. Das Mitbestimmungs-gespräch, April 1970, pgs. 71-74.

(257) Bericht..., op. cit. Teil II. Zum gegenwärtigen Stand der Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung, pg. 25-50.

hasta entonces (258), incluso en puntos tan delicados como los de la política de inversiones (259), la independencia necesaria de la dirección (260) el papel del Arbeitsdirektor (261), las relaciones de la dirección y el Betriebsrat (262), etc. etc. De poner algún pero a la experiencia, la Comisión Biendenkopf más bien subraya la incapacidad de las formas actuales de cogestión "para impedir una posible mala utilización del poder económico de las grandes empresas", porque "los representantes de los trabajadores en los Aufsichtsräte, se dejan llevar por los mismos puntos de vista que la dirección de la empresa" (263) Pero a pesar de todo, luego el Informe Biendenkopf curiosamente se inclina no por una extensión de la cogestión en la línea de la MBG sino por una aplicación mejorada de la línea de la BVG, manteniendo en todo caso una mayoría relativa de representantes del capital en los Aufsichtsräte (264).

-----

- (258) Bericht..., op. cit., Teil III, Erfahrungen mit der Mitbestimmung, pgs. 51-98.
- (259) Bericht..., op. cit., pgs. 76-78.
- (260) Bericht..., op. cit., pgs. 85-86.
- (261) Bericht..., op. cit., pgs. 87-89.
- (262) Bericht..., op. cit., pgs. 89-91.
- (263) Bericht..., op. cit., pg. 96.
- (264) "1. Aufsichtsrat. 1.1. Una relativa mayoración de los representantes de los trabajadores en el Aufsichtsrat de aquellas empresas, en las que los representantes de los trabajadores sólo tienen un tercio de los puestos, pero manteniendo siempre una mayoría relativa, aunque sea pequeña, de los representantes de los accionistas". Bericht..., op. cit., pg. 171.

La crítica sindical a esa incoherencia no se dejó esperar (265). Pero también curiosamente, la coalición socialliberal del Gobierno Federal, no siguió las propuestas del Informe Biedenkopf, y el 20 de febrero de 1974, presentó al Parlamento un proyecto de ley, de sentido paritario, sobre la cogestión de los trabajadores para las empresas no afectadas por la MBG de 1951 (266). El proyecto establece el principio de la absoluta paridad de representantes de capital y trabajo en los Aufsichtsräte de las sociedades de capital que ocupen a más de 2.000 trabajadores. Una paridad total sin miembro impar (10 representantes del capital, por ejemplo, y 10 representantes del trabajo, para los Aufsichtsräte de 20 miembros) y consiguientemente con otros mecanismos menos originales que los de la MBG de desempate en caso de empate en las decisiones. Por otro lado, en la representación del trabajo en el Aufsichtsrat, el proyecto concede una preponderancia al de la fuerza del personal (7 representantes, entre obreros, empleados y ejecutivos -leitende Angestellte, un término que está siendo discutido en su perfil concreto, incluso por parte del Bundesverfassungsgericht-) sobre la de los sindicatos (3 representantes de los sindicatos representados en la empresa) y, en el Vorstand, preve el miembro "preponderantemente competente" en las cuestiones sociales y de personal, del proyecto del grupo parlamentario SPD en 1968.

-----  
 (265) Cf. por ejemplo, Heinz O. Vetter, Der Mitbestimmungsbericht: Analyse, Kritik, Folgerungen, Das Mitbestimmungsgespräch, April, 1970, pg. 75-81.

(266) Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Véase el texto del proyecto en: Die Mitbestimmung der Arbeiter Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, März, 1974, pgs. 49-138.

El proyecto ha tenido ya su primera lectura en el Bundestag y ha recibido ya las críticas del Bundesrat donde no tenía mayoría hasta hace muy poco la coalición socialliberal (267). En la intención de la coalición gubernamental de hoy el proyecto "asegurará a los trabajadores, más allá de la cooperación y cogestión ya conseguidas, una participación codecidente en la formación de la voluntad colectiva y en las decisiones de las empresas", en frase de Walter Arendt, Ministro Federal de Trabajo (268). Pero la crítica razonada y fundamentalmente aceptante de los sindicatos tampoco se ha hecho esperar sobre una serie de puntos de este proyecto que es fruto de un compromiso (269) sobre todo en torno a la estructuración de la representación obrera y la figura de los "leitende Angestellte" de los que los sindicatos temen que "se sientan solidarios de los accionistas y de los directivos" (270), rompiendo así el principio de la paridad formal y teó-

-----  
 (267) Arbeitsbericht '74. Die Bundesregierung informiert. 3. Auflage, 1. September 1974.

(268) Die Mitbestimmung der Arbeiter..., op. cit. pg. 3.

(269) El SPD defendía una paridad estricta, una decisiva participación sindical y ningún papel independiente para los leitende Angestellte. El FDP, por el contrario, desde la posición de sus tesis de Freiburg, sólo aceptaba la paridad si en ella se incluía una representación independiente de los leitende Angestellte, y, además, excluía la participación sindical. El proyecto es, pues, un compromiso difícil. Para el análisis de ese compromiso, cf. el discurso del Ministro Federal de Trabajo en la sesión del Bundestag de 20 de junio de 1974. En: Sozialpolitische Informationen, Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Jahrgang VIII, 26, Juni 1974, pgs. 109-116.

(270) DGB Nachrichten-Dienst, (18. Februar 1974), pg. 2.

ricamente afirmado. Al mismo tiempo, los sindicatos piensan que una regulación consistente de la cogestión "sólo puede fundarse en las experiencias sacadas a lo largo de veinticinco años, de la praxis de la MBG" (271). La discusión en este momento es una discusión política donde las fuerzas y las mentalidades sociales chocan ásperamente en el relativamente precario equilibrio político de la actual Alemania (272). Pero el principio de la democracia económica de la empresa, hoy en Alemania (contrariamente a lo constatado en Francia) es un principio ya adquirido. Lo que se discute es su aplicación concreta a todas las empresas de una cierta magnitud y un cierto peso económico. Una aplicación que es función del actual reparto de fuerzas en Alemania.

-----  
(271) DGB Nachrichten-Dienst, 51/74 (6. März 1974), pg. 2.

(272) Para la posición de los sindicatos en la discusión, cf. (además de lo ya analizado y citado) el número triple de la revista Das Mitbestimmungsgespräch, dedicado al tema Die Mitbestimmungspolitische Gegenwarts situation, Oktober-November-Dezember-Heft, 10/11/12, 1973. Sobre la discusión del tema por la CDU, cf. Rudiger von Voss und andere, Partnerschaft und Parität, Konrad Adenauer Stiftung-Politische Akademie Eicholz, Bonn, 1974. Cf. también, Kurt H. Biedenkopf, Auf dem Weg zur Unternehmensgemeinschaft, Diskussionsbeitrag für die Mitbestimmungsbeschlüsse der CDU, Bundesgeschäftsstelle der CDU, August, 1973.

Sólo queda pues, para acabar el análisis de la idea de empresa en la actual legislación alemana, llevar este mismo análisis al nivel del Betrieb.

El tema exige un tratamiento somero pero sustantivo. En efecto, la hipotética comunidad democrática de la empresa objeto de mi análisis, puede realizarse también (con una cierta independencia, por lo menos, metodológica, del tipo de organización del Unternehmen) en el complicado entramado de relaciones que surgen de la actividad de la empresa, como unidad técnico-organizativa, con la que se define el Betrieb. De ahí la necesidad de este análisis sustantivo. Es verdad, sin embargo, que en el actual orden social del Occidente, el plano decisivo, del que los demás dependen, es el de la empresa como unidad jurídico-económica, como Unternehmen, donde se afrontan los intereses contrapuestos de capital y trabajo y hasta de éstos, juntos o separados, y los de la sociedad global, en la que la empresa se inscribe. De ahí que este análisis de la idea de empresa en el Betrieb, sea un análisis secundario, puesto que en definitiva el Betrieb es un miembro del Unternehmen (273). Pero afirmada la dependencia del Betrieb con respecto al Unternehmen, hay que afirmar también que se trata de

-----

- (273) "A pesar de esta separación de principio, el Betrieb es siempre un miembro de la empresa, de modo que no convendría acentuar demasiado la oposición, tanto más que en el plano económico el derecho constitucional del Betrieb, entendido en su sentido más estricto, interfiere con frecuencia en la organización constitucional del Unternehmen". W. Herschel, *le salarié dans l'entreprise*. En: *Recueils pratiques du droit des affaires dans les pays du Marché Commun*. IV, *Legislations sociales*, L 1 (Allemagne) 11 partie, *Exposé juridique*, Jupiter, Paris, 1967, mise a jour n° 56 mars 1973, 60.016.



realidades distintas, parcialmente al menos, que plantean o pueden plantear, desde ángulos distintos de la empresa, el tema de la comunidad y el tema de la democracia. Desde luego el derecho y la legislación alemanes así lo han entendido.

A falta de una definición legal, el Betrieb ha sido definido en el derecho alemán por la doctrina y la jurisprudencia. Para la doctrina, el Betrieb es "una forma de organización derivada e impuesta por la técnica del trabajo y por las relaciones sociales (...), el lugar donde convergen, se organizan y se aplican las relaciones del trabajo". Para la jurisprudencia, el Betrieb es "la unidad orgánica estructuradora de los medios de trabajo, con cuya ayuda una persona persigue -con sus colaboradores- un objetivo determinado sobre el plano de la técnica del trabajo" (274).

Siendo un fenómeno sociológico, el Betrieb no es, pues, sólo un fenómeno sociológico: el entramado sociológico de unas relaciones de dominio derivado de la organización. También "representa una creación jurídica, (sin ser con todo) ni sujeto de derecho ni tampoco una asociación (Verband) en el sentido jurídico del término" (275). En esta situación, el análisis jurídico tiene que preguntarse si el Betrieb es únicamente un

-----

(274) W. Herschel, Le salaríé dans l'entreprise, en Recueils pratiques...op. cit., 60.011.

(275) W. Herschel, Le salaríé dans l'entreprise, en Recueils pratiques..., op. cit., 60.016. "Cuando la doctrina habla -continúa Herschel- de una asociación de explotación (Betriebsverband) - (Dietz) o de una asociación de trabajo (Arbeitsverband) (Herschel), solamente se apunta con ello al personal o a la comunidad de explotación que existe entre el patrono y los trabajadores, sin que ninguna de estas dos nociones se identifiquen sin embargo con el Betrieb".

cómodo expediente jurídico, de localización -espacial y temporal- de las complejas relaciones de poder y obediencia que lo definen o una comunidad organizada, definida por un fin en sí (el "objetivo determinado" de la jurisprudencia) y por un complejo entramado de relaciones democráticas de los miembros que la componen (la colaboración de esa misma jurisprudencia). En el primer caso, no habría idea de empresa. En el segundo sí, y concretamente una idea democrática.

La legislación alemana ha acogido esta segunda línea en la BVG, de 1952, y la nueva BVG de 1972 la continúa subrayándola aún más claramente, si cabe. Y ello tanto en la línea de un fin en sí del Betrieb como en la concepción de los poderes compartidos en función de este fin.

El tratamiento legislativo del Betrieb de la LBG se hace fundamentalmente a través del Betriebsrat. El Betriebsrat alemán contrariamente a la fórmula de los Comités de empresa franceses y a los jurados de empresa españoles, está formado, como las Commissioni Interne italianas, sólo por miembros del personal, lo que parece constituirlo, desde el punto de vista de su origen y composición, en un órgano de representación del personal de la empresa. Pero funcional y orgánicamente el Betriebsrat representa el polo opuesto de la concepción de las Commissioni Interne, decididamente volcadas, como ya ha quedado analizado, en una concepción de sección sindical de empresa más que de comité de empresa. De ahí que, más allá de su innegable carácter de representación del personal, el Betriebsrat sea, en fórmula de la jurisprudencia,

"un órgano de la constitución del Betrieb" (276).

En efecto, la BVG establece como principio fundamental de la constitución del Betrieb, la colaboración entre el patrono y el Betriebsrat para el bien del Betrieb, como fin en sí, (277) y el paso de esta prescripción del cuerpo de la ley en que se situaba en la BVG 1952, a la cabeza misma de la norma de la BVG 1972, a sus "disposiciones generales", confirma aún más, si fuera preciso, esta visión sistemática.

Esa finalidad constitutiva queda aún más clara si se recuerda que la actual BVG 1972 desechó la conexión institucional entre el Betriebsrat y los sindicatos que se incluía en el primer proyecto. Independientemente de la posible discusión teórica sobre la democracia obrera y su representación sindical "natural" a la que ya he aludido más de una vez en este mismo capítulo e independientemente de que la BVG 1972 refuerce,

---

(276) Cf. W. Herschel, *Le salarier dans l'entreprise*, En: *Recueils pratiques...*, op. cit. 63.20 y la bibliografía jurisprudencial allí citada.

(277) "El patrono y el Betriebsrat colaboran lealmente (vertrauensvoll), en el respeto de los convenios colectivos vigentes y en cooperación con los sindicatos representados en el Betrieb y con las asociaciones patronales, para el bien de los trabajadores y del Betrieb". BVG 1972, artículo 2, párrafo 1. "El patrono y el Betriebsrat colaboran lealmente, en el respeto de los convenios colectivos vigentes y en cooperación con los sindicatos representados en el Betrieb y con las asociaciones patronales, para el bien del Betrieb y de sus trabajadores y teniendo en cuenta el bien común" BVG 1952, artículo 49 párrafo 1.

con respecto a la ley de 1952, a niveles horizontales de apoyo, asistencia y hasta control, la influencia de los sindicatos sobre los Betriebsräte (278), el principio legislativo de la constitución del Betrieb es el de separación de funciones entre los Betriebsräte y los sindicatos, que, en cuanto organizaciones, quedan fuera del Betrieb. Principio que consagra aún más nítidamente la sustantividad del Betrieb con un fin en sí, como creador de un espacio de libertad regido por la colaboración y no por la lucha (279), y ello, independiente de que, fuera del Betrieb, la lucha social y su instrumentali-

- 
- (278) "Para el cumplimiento por parte de los sindicatos reconocidos en el Betrieb de las funciones mencionadas en esta ley, el acceso al Betrieb debe ser concedido a los delegados de esos sindicatos, previa comunicación al patrono o a su representante, mientras no se opongan a ello necesidades insoslayables del funcionamiento del Betrieb, medidas imperiosas de seguridad o la protección de los secretos del Betrieb" BVG 1972 artículo 2, párrafo 2. Una medida de este tipo no existía en la BVG 1952. Para el tema de los sindicatos en la empresa en el nuevo ordenamiento de 1972, cf. W. Herschel, Situation des syndicats au sein de l'établissement. En Recueils pratiques..., op. cit., 62.
- (279) "Las medidas de carácter conflictivo (Arbeitskampf) entre patronos y el Betriebsrat no están permitidas. Los conflictos sociales (Arbeitskämpfe) entre las partes habilitadas para la negociación colectiva no quedan afectadas por esta disposición. El patrono y el Betriebsrat quedan obligados a renunciar a las acciones que sean susceptibles de perturbar el desarrollo del trabajo o la paz del Betrieb. El tratamiento de los problemas sociales y económicos de la negociación colectiva que interesan directamente al Betrieb y a sus trabajadores no queda afectado por esta disposición". BVG 1972, artículo 74 párrafo 2.

zación jurídica subsistan real y jurídicamente, haciendo sentir su influencia en el Betrieb mismo (280), entre otras razones, porque la contratación colectiva vigente -y en algún caso incluso la no vigente- que es competencia sindical, es un cuadro de referencia impuesto a la actividad de los Betriebsräte (281).

Pero dentro del Betrieb, el principio que rige es el de la colaboración confiada y leal (282), que se expresa con frecuente periodicidad y que se empeña en llegar al acuerdo por encima de las diferencias (283), colaboración estructuradora, a nivel funcional, de una comunidad previamente definida por un fin en sí, el bien del Betrieb y su implicación con el bien de los trabajadores.

Ahora bien, la estructuración de la colaboración exige la estructuración del poder y de la participación en él de todos

-----  
(280) "No quedan afectadas por la presente ley las funciones de los sindicatos y de las asociaciones patronales, especialmente las que se refieren a la protección de los intereses de sus miembros". BVG 1972, art. 2, párrafo 3. "Los trabajadores que asumen las funciones que se establecen en el cuadro de la presente ley, no quedan por ello limitados en cuanto a su actividad en favor de su sindicato, incluso en el interior del Betrieb". BVG 1972, artículo 74, párrafo 3. Cf. también la nota anterior.

(281) BVG 1972, arts. 87, párrafo 1 y 77, párrafo 3.

(282) BVG 1972, art. 2, párrafo 2.

(283) "El patrono y el Betriebsrat deben reunirse al menos una vez al mes para discutir. Y tienen que tratar las cuestiones litigiosas con la más seria voluntad de acuerdo, lo mismo que presentar propuestas para vadear las diferencias de opiniones". BVG, 1972, art. 74, párrafo 1.

los miembros del Betrieb, a los que congrega y asocia el fin en sí de éste. Sólo así es posible evitar la tentación de autoritarismo de la comunidad señorial regida por el Führerprinzip que puso en marcha la legislación del nacional-socialismo.

La actual legislación alemana ha dado una respuesta positiva a la exigencia de poder democrático, implantando neta y ampliamente el derecho de cogestión (Mitbestimmungsrecht) o, mejor aún, toda una amplia gama de derechos que configuran el contenido de la Mitbestimmung.

Sujeto de esos derechos son los trabajadores del Betrieb, como indica claramente el título mismo de la parte cuarta de la BVG 1972, el personal mismo que constituye la Asamblea (Betriebsversammlung). Pero la Asamblea de los trabajadores actúa siempre a la hora de ejercitar sus derechos de participación en el poder de la empresa como unidad técnico-organizativa, a través del Betriebsrat, órgano último de ese poder, pues tanto los Consejos Centrales (Gesamtbetriebsräte) como los del Konzern (Konzernbetriebsräte) no son órganos por encima del Betriebsrat, sino órganos del mismo orden con competencia exclusiva y exclusivamente para los problemas que superen el espacio concreto delimitado por un Betrieb concreto (el Konzern, el Unternehmen o varios Betriebe).

Se trata pues de una participación organizada a través del Betriebsrat, como órgano de la constitución del Betrieb, sin otra posible salida para el caso de no acuerdo con el patrono que el de la comisión paritaria de Conciliación (Einigungsstelle) normalmente y, en casos excepcionales, el recurso a los tribunales de

trabajo o incluso a la Administración de Trabajo. La Comisión de Conciliación está compuesta de igual número de asesores designados por el patrono y por el Betriebsrat, más un presidente independiente que rompa la paridad numérica, "en cuya persona tienen que ponerse ambas partes de acuerdo" (285) y al que la BVG, consciente de las dificultades del funcionamiento de la "paridad impar" trata con extraordinarias precauciones concediéndole el voto sólo cuando hay que entablar una nueva discusión porque de la primera no salió "una votación mayoritaria" (286). En todo caso, la Comisión de conciliación, (como el Betriebsrat en su cooperación con el patrono) "adopta sus decisiones, en equidad, en función de los intereses del Betrieb y de los trabajadores interesados (287).

En cuanto al contenido de esos derechos, el análisis jurídico es minucioso y, hoy por hoy, inseguro en muchos aspectos (288). Pero desde la perspectiva ideológica de fondo que delimita ahora mi análisis, se puede decir que la regulación legislativa de la BVG representa la instauración clara de un poder democrático.

El patrono sigue teniendo el poder de dirección unitaria exigida por las necesidades de la organización. Es él, en definitiva el órgano ejecutivo del Betrieb, incluso cuando las de-

-----  
(285) BVG 1972, art. 76, párrafo 2.

(286) BVG 1972, art. 76, párrafo 3.

(287) BVG 1972, art. 76, párrafo 5.

(288) "La práctica de la constitución del Betrieb tendrá, pues que enfrentarse, en este dominio al menos, con un período de gran incertidumbre jurídica". W. Herschel  
Les droits de participation des travailleurs au sein

cisiones han sido tomadas por órganos (el Betriebsrat, la Einigungsstelle) que se le oponen o le trascienden, y, en todo caso "el Betriebsrat no puede interferirse unilateralmente en la dirección del Betrieb" (289). Pero en el sistema de la BVG -contrariamente a lo que sucede con frases análogas a la citada en las legislaciones francesa o española- hay un intento de legitimar el poder de dirección por caminos distintos de los clásicos, caminos que en realidad, más que legitimar, lo que hacían era legalizarlo. Esta legitimación -o intento de legitimación- de la BVG se hace funcionalmente por el fin del Betrieb (donde el abuso del poder y las prácticas ilícitas adquieren un relieve muy superior al que esas mismas figuras tienen en una técnica puramente contractual) y, sobre todo, orgánicamente, por su necesaria coordinación institucional con otro poder, el poder del Betriebsrat.

El contenido de los poderes del personal a través del Betriebsrat es muy amplio y va desde un derecho de información, de bastante más importancia real de lo que a primera vista pudiera parecer si no se tiene en cuenta el sistema total, hasta un estricto poder de codecisión, positivo o en forma de veto, pasando por la consulta o la propuesta.

También los planes de ejercicio de ese poder son amplios en la BVG. En realidad, ese poder cubre todos los planos clásicos de la empresa. El plano social, donde el poder de code-

-----  
de l'établissement, En Recueils pratiques..., op. cit.,  
mise a jour n° 57, septembre 1973, 63, 910.

(289) BVG 1972, art. 77, párrafo 1.



cisión estricta ha sido notablemente ampliado en la realidad y en su formulación, con respecto a la BVG de 1952 (290). El plano de los problemas del personal, tanto los que se refieren a la planificación y política de gestión del personal como elementos esencial de la gestión moderna (la Personalplanung) como los que se refieren a las medidas individuales clásicas de admisión, traslados y otros campos donde la introducción de amplios poderes de participación, y hasta de codecisión, rompe con la vieja concepción jurídica clásica "en la que todo problema de organización del personal del centro de trabajo, incluido el de la elección de los colaboradores, era una cuestión de confianza personal y por consiguiente, una función del patrono, con respecto a la cual, los derechos de participación del Betriebsrat debían limitarse a un control correctivo de los abusos practicados" (291). Y finalmente, el plano directamente económico, con amplios poderes informativos y hasta indirectamente codecisivos (292) a través de la Comisión Económica (Wirtschaftsausschuss), poderes que, por otro lado, se agrandan, cuando cabe articularlos en el sistema de cogestión a través de los órganos de la sociedad al nivel del Unternehmen.

-----  
 (290) Compárense, por ejemplo, los artículos 56 de la BVG 1952 y 87 de la BVH 1972. Compárense también, por otro lado el artículo 87, párrafo 1, número 6 de la BVG 1972 con la ley italiana de 20 de mayo de 1970 n° 300 sobre instalaciones audiovisuales del control del personal.

(291) W. Herschel, Cogestion des affaires, En: Recueils pratiques..., op. cit., mise a jour n° 57, septembre 1973, 63.923.

(292) BVG 1972, art. 111-113.

Finalmente, en esta línea de democratización de la vida interior de la empresa, se impone una última observación sobre una neta novedad de la BVG de 1972. La BVG 1972 introduce por primera vez (293) en la sistemática de los derechos de codecisión que podrían calificarse de colectivos y antes de ellos, una serie de derechos personales o individuales de cogestión, (294), con el título de "Derechos de codecisión (Mitwirkun- g) y de recursos del trabajador". Con ellos, la BVG 1972 atribuye al trabajador individual, sólo o asistido de un miembro del Betriebsrat, un amplio derecho de intervención en su relación individual de trabajo con el patrono, en forma de discusión, información, explicación y hasta de control de su propio dossier, lo mismo que de recurso interno, en la empresa, (ante el patrono o el Betriebsrat) frente a decisiones que le afectan individualmente y que no considera ajustadas a su derecho. La novedad real significa, más allá del juego real que puedan ofrecer esas nuevas posibilidades un sentido de democracia concretada en garantías de los derechos individuales del trabajador como miembro -como ciudadano- del Betrieb. Más allá incluso de su contenido real concreto, como sentido, la lista de los derechos individuales de los artículos citados es un símbolo más de la idea democrática de empresa que alienta en la legislación alemana.

-----  
 (293) O. Wlotzke, Einführung - En Betriebsverfassungs Gesetz, Beck-Texte, DTV, München, 1972. Pg. XXVII.

(294) BVG 1972 art. 81-86.

#### CAPITULO 4.- La idea de empresa en la legislación española

Después de la alemana, quizás sea la legislación española la que más espacio da, de entre las cuatro legislaciones que analizo, a la idea -o al menos, a la palabra- de empresa. Sin la consistencia o la coherencia que la idea de empresa tiene en la actual legislación alemana, y replanteándola, eso sí, sobre un orden ideológico totalmente distinto, el caso es que la idea de empresa reaparece una y otra vez en el derecho español, cada vez que éste aborda o parece abordar la organización jurídica de conjunto del orden social y económico.

Así, en el actual III Plan de Desarrollo, por ejemplo, una de sus directrices básicas promete la reforma de la empresa, promesa que se sitúa, para el Plan, entre "los objetivos preferenciales determinados por imperativos de justicia social y, por encima de consideraciones económicas" (295). Para cumplir esa promesa, el III Plan de Desarrollo se compromete a una "transformación de la Empresa", para lo cual "se mejorará la ordenación jurídica y funcional de la empresa, para asegu-

-----  
(295) III Plan de Desarrollo, Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1971, pg. 144.

rar la plena efectividad del Principio VIII del Fuero del Trabajo y demás Leyes Fundamentales del Reino, garantizando una más plena y efectiva información del personal y la participación de éste en la gestión y en los beneficios empresariales" (296).

Para el III Plan de Desarrollo, pues, la reforma de la Empresa es una exigencia de "plena efectividad" de la idea de empresa afirmada y programada en el orden constitucional español. Pero ¿existe realmente esa idea constitucional de empresa en la actual legislación española? Y de darse una respuesta afirmativa ¿Cuales son las dimensiones y rasgos que la configuran?.

- 
- (296) III Plan de Desarrollo, op. cit., pg. 146. Un signo de la resonancia de esa idea, que reaparece, como digo, periódicamente entre nosotros, lo constituyen las discusiones en torno al tema por parte de ciertos sectores patronales, fundamentalmente "católicos". Aparte de los ya citados más arriba ( Parte I, sección IIa, capítulo 2), en el contexto del Plan de Desarrollo véase la "Tribuna abierta sobre la reforma de la empresa: la corresponsabilidad", en Documentación para Dirigentes, n° 279, marzo 1973, pgs. 5-8. El texto de la revista de la Asociación Cristiana de Dirigentes de Barcelona parece ser el de una Ponencia de la Comisión de Asuntos Sociales y Laborales del Consejo Provincial de Empresarios de Barcelona. En la ponencia, además de afirmarse la necesidad de la reforma de la empresa ("si se habla de ello, es porque ciertamente la está necesitando") pg. 5, y de justificar esa necesidad porque de otro modo "la empresa española (...) recorrerá el espinoso camino de un problema a otro problema, hasta desembocar definitivamente en una de las distintas formas del fracaso" (pg. 7), se inscribe expresamente esa reforma, como el III Plan de Desarrollo, en los imperativos jurídico-políticos de las leyes fundamentales españolas, concretamente en el Principio XI de la ley de principios Fundamentales del movimiento, principio del que muy discutiblemente se afirma que "podrían suscribirlo los más avanzados líderes de la tan pedida y buscada reforma de la empresa" (pg. 8).

Indudablemente las condiciones de nacimiento del actual orden jurídico-político español, salido de una guerra penetrada por las ideologías, se revelaron especialmente favorables a la idea institucional de empresa. "La tradición católica" tal como la comprendía el momento español del nacimiento del Fuero del Trabajo (297), así como el modelo operativo de tercera vía política representado en aquel entonces, por las naciones hermanas de Alemania e Italia (298), lo orientaban históricamente en este sentido.

Antiliberal y antimarxista, tanto por motivos "religiosos" como políticos, el nuevo orden constitucional español expresado en el Fuero del Trabajo, encontraba en la empresa el plano privilegiado para la original construcción socio-jurídico-política con la que pretendía responder a los problemas de los

-----  
(297) Fuero del Trabajo, Preámbulo, párrafo 1.

(298) "La Empresa como organización económica, necesita una dirección y ésta es la que se atribuye al empresario como organizador de los elementos de la empresa. Este es el principio de la jerarquía personal que formula la ley alemana de Ordenación del trabajo de 20.1.34 (art. 1) y la Carta del Lavoro italiana, que armoniza ese principio con el de la colaboración de la empresa, (Declaración VII). Al mismo principio responde nuestro Fuero del Trabajo, cuando dice que el jefe de la empresa asumirá por sí la dirección de la misma. Y claro es que esta declaración va lógicamente unida al principio de la responsabilidad del jefe de la empresa ante el estado". Joaquín Garrigues, Tres Conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo, Ediciones Fé, Madrid, 1939, pgs. 44-45.

(299) Cf. supra, parte I, sección IIa., caps. 1 y 2.

nuevos tiempos (300), para "una verdadera rectificación histórica, un orden nuevo, fruto del genio español, creado por el Movimiento en 1936, en una hora de fracaso rotundo de los viejos sistemas" (301). A tono, pues, con aquel momento político, ni individualista (por antiliberal) ni aceptador del enfrentamiento de las clases (por antimarxistas), la idea comunitaria de empresa podía constituirse en el arco de bóveda del nuevo edificio.

Nada, pues, tiene de extraño que, en las Leyes Fundamentales españolas, que constituyen entre nosotros, por así decirlo, la parte dogmática de una Constitución moderna, la idea constitucional de empresa adquiriera un relieve propio y repeti-

-----

(300) Fuero del Trabajo 1938, Preámbulo. Una serie de frases del preámbulo, entre ellas la aludida de su afirmación "contra el capitalismo liberal y el materialismo marxista" han desaparecido de la actual versión después de la modificación del texto del Fuero por la Ley orgánica del Estado de 10 de enero de 1967. Pero esas modificaciones han sido declaradas como modificaciones terminológicas y no de contenido. "El Fuero del trabajo, verdadera Carta Magna de la justicia social de España, mantiene en su ideario todo su valor (...) pero su lenguaje ha quedado atrasado y merece revisión". Discurso del Jefe del Estado en la Sesión Extraordinaria de las Cortes Españolas de 22 de noviembre de 1966, al presentar el proyecto de Ley Orgánica del Estado. El texto del discurso puede verse en Leyes Fundamentales del Reino, Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1967, pgs. 187-213. La frase citada viene en las páginas 206-207.

(301) Discurso del Jefe del Estado, el 17 de mayo de 1958, al promulgar ante las cortes españolas, los Principios del Movimiento Nacional. En : Leyes Fundamentales del Reino, op. cit., pg. 183. "El Movimiento se hizo con la voluntad firme de abolir privilegios y de augurar a los españoles la justicia, la paz social, el acceso a la cultura, a la seguridad y el bienestar económico. De quí el respeto a la propiedad privada subordinada al bien común y la protección a la empresa entendida como asociación del capital, la técnica y el trabajo al servicio de la economía nacional". Ibid., pg. 185. Los subrayados son míos.

damente acusado (302).

La primera afirmación en este sentido es la del Fuero del Trabajo. Cuatro puntos constituyen su Declaración VIII.

1) La afirmación dogmática de la naturaleza instrumental del capital, frente a su protagonismo en la teoría liberal de la empresa. 2) La declaración analítica de que la empresa como unidad de producción (tal como la describía la teoría liberal del mercado y tal como la aceptaba el reto marxista) debe subordinar jerárquicamente los elementos instrumentales de su composición (el capital) a los de categoría humana (el trabajo) así como todos ellos (capital y trabajo) al bien supremo de la nación. 3) La exigencia, coherente con la última subordinación jerárquica, de que la dirección de la empresa será responsable de la contribución de ésta al bien común de la economía nacional, y 4) La consecuencia implícita en todo lo anterior, de que los resultados de la empresa (el excedente económico, el beneficio) deberá emplearse en asegurar la estabilidad y la expansión de la empresa en sí y en conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de su elemento humano (el personal). No aparece en cambio, por ningún lado, en el Fuero del Trabajo, la palabra comunidad. Y si, contrariamente a lo que sucederá luego con el Fuero de los Españoles y con la Ley de Principios Fundamenta

-----

(302) Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 modificado por la Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1967, Declaración VIII. Fuero de los Españoles de 17 de julio de 1945, modificado por la Ley Orgánica del Estado de 1967, artículo 26. Ley de Principios Fundamentales del Movimiento de 17 de mayo de 1958, Principio XI.



les del Movimiento, la empresa es tratada en el Fuero del Trabajo desde el esquema clásico del poder (dirección) y los resultados (beneficios), el poder no es resituado en su fuente originaria de la comunidad, sino sólo tratado como un hecho natural, que debe reconfigurarse por su función (303).

El Fuero de los Españoles del 45 es más parco que el Fuero del Trabajo en la descripción de la empresa. Su tratamiento se reduce a dos párrafos. 1) La definición de la empresa como "comunidad (palabra que, como he dicho, no aparece en el Fuero del Trabajo) de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas", comunidad que exige la subordinación jerárquica, ya afirmada en el Fuero del Trabajo, de los elementos de orden instrumental a los de categoría humana, y de todos ellos al bien supremo y común de la economía nacional. Y 2) La deduc

-----  
 (303) "La dirección de la empresa será responsable de la contribución de ésta al bien común de la economía nacional". Fuero del Trabajo 1967, VIII, 3. "El jefe de la empresa asumirá por sí la dirección de la misma, siendo responsable de ella ante el Estado". Fuero del Trabajo 1938, VIII, 3. "Esta responsabilidad del empresario es la resultante de dos principios básicos de la concepción económica fascista: de un lado, el principio de la iniciativa privada (principio anticomunista), de otro lado, el principio del interés preferente (principio anti-individualista). Si el empresario es el responsable de la dirección que imprima a su empresa, es precisamente porque se le considera como depositario de una función pública, de cuyo ejercicio ha de rendir cuenta al Estado". J. Garrigues, Tres Conferencias en Italia..... op. cit., pgs. 40-41.

ción analítica, notablemente más explícita que la del Fuero del Trabajo, del necesario derecho de todos los que componen la comunidad a participar en los resultados, (beneficios) de la actividad comunitaria (empresa). Nada se dice en cambio, contrariamente a lo que sucedía con el Fuero del Trabajo, del tema de la gestión y del poder (la dirección), y menos aún se saca la lógica conclusión, paralela a la de la participación en los beneficios, de la participación de todos en la gestión de la empresa, que desbordaría el claro sentido corporativo del Fuero del Trabajo (en su versión original al menos) en este punto.

Y, en fin, la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento, es aún más parca. 1) Afirma dogmáticamente a la empresa como "comunidad de intereses y unidad de propósitos" (304) a partir de un hecho asociativo técnicamente mal definido como asociación de realidades heterogeneas (hombres y medios de producción) y en el que se inscribe la comunidad. Y 2) repite la ley fundamental (305), ya dos veces afirmada, de la subordinación jerárquica de los valores económicos a los sociales y humanos, para unas relaciones que deberán estar presididas por "la justicia y la recíproca lealtad". De

-----  
 (304) ¿Participación en los beneficios y unidad en el poder? La interpretación me parece dudosa. Tanto más cuanto que el principio I de la misma Ley define previamente a España como "unidad de destino". Más bien me parece que se subraya, en filigrana, casi en cifra, el sentido corporativo de la empresa del Fuero del trabajo.

(305) "La innovación fundamental del Fuero del Trabajo consiste en haber prescrito una jerarquía para los elementos de la empresa". J. Garrigues, Tres Conferencias en Italia..... op. cit., pg. 44.

los tres tratamientos de la empresa del derecho constitucional español, el de la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento es el menos analítico y el más vacío de contenido concreto y positivable. Lo que si se une a que es el último en el tiempo, puede justificar la interpretación de que la Ley de principios Fundamentales del Movimiento significa el ocaso de la ideología de la empresa en el ordenamiento jurídico español. Un ocaso con homenaje pero sin esquela mortuoria. Luego volveré sobre ello.

Con el análisis hecho, a pesar de su evidencia formal, no se llega a dar sin más una respuesta evidente en sentido afirmativo a la pregunta planteada arriba de si la legislación constitucional española acoge o no la idea de empresa. En realidad, al orden constitucional español que se quería instaurar, se le ofrecía una doble posibilidad, igualmente coherente con su antiliberalismo y antimarxismo reconocidos y exigentes de unidad y cooperación. O bien instaurar la colaboración y su serie profesada de valores jerarquizados, tomando a la empresa como institución base, o bien intentar lo mismo a partir de una concepción más vasta del cuerpo social, la profesión y la economía nacional, encuadrados en un orden profesional y corporativo. Teóricamente, ambas concepciones no se excluyen. Y el orden integrador de los dos planos del fascismo italiano era una prueba de ello. Pero el subrayado de uno u otro plano para la instauración de la colaboración y la unidad jerárquica de los valores socio-económicos, puede dar más o menos relieve a la idea de empresa.

A mi juicio, la primacia -desde luego la primacia de origen- del orden constitucional español está en la segunda alternativa (Estado y Organización Sindical como parte del Estado) y no en la primera (empresa). Es decir, el papel decisivo, en el nuevo orden socio-económico que se quiere instaurar, viene atribuido en el Fuero del Trabajo, al Estado (306). Y de ello es expresión concreta; a nivel de legislación ordinaria, la afirmación de la ley de Reglamentaciones del Trabajo, según la cual la regulación sistemática de las relaciones laborales entre el empresario y su personal es "función privativa del Estado, que se ejercitará sin delegación posible, por el Departamento Ministerial de Trabajo" (307). Más aún, cuando las leyes constitucionales se concentran no sobre el Estado sino sobre el cuerpo social de la economía nacional -sobre la sociedad civil, que diría Marx- el ángulo de enfoque no es la empresa, sino "la producción nacional en la hermandad de todos sus elementos" que, coherentemente con la política "concepción de España como Unidad de destino", constituye, desde el plano socio-económico, "una unidad de servicio a la fortaleza de la patria y al bien común de todos los españoles" (308). Desde este ángulo, que es el de las leyes constitucionales españolas, la figura englobante y protagonista no es la empresa sino la Organización Sindical del Estado, constituida por todos "los españoles en cuanto participan en el trabajo y en la producción" (309). Como tampoco es la empresa sino el Sindicato "la entidad natural de la vida social" (310).

-----  
 (306) Fuero del Trabajo, Declaración II.

(307) Ley de 16 de octubre de 1942, artículo 1.

(308) Fuero del Trabajo, preámbulo, párrafo 3.

(309) Fuero del Trabajo, Declaración XII, 1.

(310) Ley de Principios Fundamentales del Movimiento, Principio VI.

Como, finalmente, tampoco es a través de la empresa, sino a través del Sindicato, como se realiza la mediación orgánica de la representación propia del sistema constitucional español (311). Como punto concreto de análisis, no me parece que se necesite más desarrollo. Es claro que el orden jurídico laboral español -cuando menos a nivel constitucional- no es el orden liberal del derecho del trabajo alemán de después de la segunda guerra por ejemplo, en el que se inscribe la idea de empresa de la actual legislación alemana. El orden constitucional español, en el plano socio-económico, es un orden fundamental corporativo, nacional-sindicalista, según la expresión misma del Fuero del Trabajo (312). En ese orden, la empresa es sólo su célula primaria, función para la cual no necesitaría una teoría de una específica institucionalización. Le bastaría su carácter de localización de la unidad económica, que ya le daban la economía y el derecho liberales.

Pero con todo, es verdad que, teóricamente al menos, el Estado fuerte y corporativo del Fuero del Trabajo vehicula además la idea de empresa, aunque subordinándola a un orden sindical que la trasciende con mucho, incluso institucionalmente (313). Prueba de ello es el relieve concreto que en las

-----  
 (311) Ley de Principios Fundamentales del Movimiento, Principio VIII.

(312) "El Estado, nacional en cuanto es instrumento totalitario al servicio de la integridad patria, y sindicalista en cuanto representa una reacción contra el capitalismo liberal y el materialismo marxista, emprende la tarea de realizar -con aire militar, constructivo y gravemente religioso- la revolución que España tiene pendiente y que ha de devolver a los españoles, de una vez para siempre, la Patria, el Pan y la Justicia". Fuero del Trabajo 1938, preámbulo, párrafo 1.

(313) "Y no se limita esta intervención a las relaciones

Leyes Fundamentales adquiere su definición -o su intento de definición- explícita, tal como acabo de analizarlo. Y prueba también de ello, son las ideas-fuerza de esas mismas Leyes Fundamentales, que parecen suponerla o implicarla. Por ejemplo, la definición misma del trabajo como "participación del hombre en la producción" y no como puro objeto de cambio (314), fórmula que luego ha pasado a la definición del contrato de trabajo, a pesar de las dificultades de técnica jurídica y de oscuridad que introduce (315). Todo parece como si se quisiese distinguir, a nivel ideológico y no necesariamente jurídico-positivo, en el trabajo objeto del contrato, una finalidad mediata y total de participación e integración y otra inmediata y parcial de oposición y cambio, según un esquema bien conocido de cierto sector de la doctrina italiana partidaria de la empresa (316). Otro ejemplo de esas ideas-fuerza de que hablo, lo constituye la obligación constitucional de las empresas de "informar a su personal de la marcha de la producción en la medida necesaria para fortalecer su sentido de responsabilidad en la misma" (317). Esa norma constitucional destinada sin duda a suscitar el sentido comunitario de la responsabilidad solidaria, puede interpretarse sin más en el contexto del orden corporativo, pero al

-----  
de unas empresas con otras, mediante el encuadramiento de sus elementos en un sistema de sindicatos verticales (organización externa), sino que penetra dentro de la empresa por vez primera y en una medida que no encuentra pareja en ningún ordenamiento similar del extranjero (organización interna)". J. Garrigues, *Tres Conferencias en Italia...*, op. cit., pg. 39.

(314) Fuero del Trabajo, Declaración 1, 1 y 2.

(315) Ley de contrato de trabajo de 26 de enero de 1944, artículo 1.

(316) Giampolo Novara, *II recesso volontario del rapporto di Lavoro*, Giuffrè, Milano, 1961, pgs. 80-82.

(317) Fuero del Trabajo, Declaración III, 7.

hacerse en la empresa y desde la empresa, podría también apuntar a la empresa como comunidad solidaria, al tiempo que le daría una particular configuración como tal comunidad.

El problema entonces, en este momento del análisis, no consiste a mi juicio, en preguntarse si la legislación constitucional española acoge o no la idea de empresa (cosa difícil de negar, por cualquiera de los argumentos apuntados), sino en saber cuál es la idea de empresa que realmente acoge. Porque no hay que olvidar, desde este punto de vista que "cuando con más porfía se habla de una "Comunidad de empresa" con proyecciones jurídicas, no suele tratarse de un sistema que, sobre el previo deslinde de las facultades de ambas partes (empleador y conjunto de trabajadores) construya algún método de una real colaboración, sino que fortalece la jefatura jerárquica del empleador, quien rige autoritariamente la llamada "comunidad" (318).

La idea de empresa de la legislación constitucional española, en todo caso, la idea primitiva del Fuero del Trabajo, es, en buena parte, heredera de la Carta del Lavoro italiana (319) que la definía como una colaboración organizada en la producción bajo la dirección de un jefe responsable frente al

-----

(318) Ernesto Krotoschin, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1947, pg. 152, que concluye: "Tal el sistema nacional-socialista según la ley de 20 de enero 1934. Y el nacional-sindicalismo de España según el Fuero del Trabajo". Cf. también el análisis sobre "el modelo difuso e inconcreto de la empresa nacional sindicalista" (situado inmediatamente después del arquetipo de la empresa de la ley alemana nazi del 34) en Juan Rivero, *Estructura de la empresa y participación obrera: Estudio sobre el Jurado de Empresa*, Ariel, Barcelona 1969.

(319) "Es la carta del Lavoro el primer documento legisla-

Estado, de orientarla en el sentido del interés nacional (320). Una definición que, por un lado, se movía en el esquema ideológico de antiliberalismo y antimarxismo por la imposibilidad teórica de éstos de una corresponsabilidad ante la falta de un interés común de la empresa (321), y que, por otro lado, se expresó más tarde, a nivel de legislación ordinaria, en la idea de jerarquía y colaboración del libro V del Codice Civile, que ya he analizado.

En esta perspectiva, se hace comprensible que la idea de empresa de las Leyes Fundamentales españolas esté dominada por la idea de jerarquía de mando, que reduce prácticamente a símbolo las ideas de participación y colaboración.

-----

tivo donde la idea de que la empresa tiene una función social que cumplir obtiene pleno reconocimiento y efectividad". J. Garrigues, Tres Conferencias en Italia..., op. cit., pg. 40.

(320) "Siendo la organización privada de la producción una función de interés nacional, el organizador de la empresa es responsable de la orientación de la producción ante el Estado. De la colaboración de las fuerzas productivas se deriva una reciprocidad entre ellas de derechos y deberes. El prestador de trabajo, técnico, empleado u obrero, es un colaborador activo de la empresa económica, cuya dirección compete al dador de trabajo, que tiene la responsabilidad de ella". Carta del Lavoro del 21 de abril de 1927, VII, 2.

(321) "La economía del Estado corporativo se halla igualmente distante de la economía liberal y de la economía socialista. La economía liberal no ve más que un interés, el interés del individuo; la economía socialista no ve más que un interés, el interés del Estado." Filippo Carli, la disciplina dei produttori in regime corporativo. En: Turati-Botai, la Carta del Lavoro illustrata e commentata. Edizioni del Diritto del Lavoro, Roma, 1929, pgs. 189-200. La cita es de la página 189. Los subrayados son del autor.



De ahí que el tema del poder de la Empresa -de la gestión- sea tocado, como ya he dicho, en el Fuero del Trabajo, sólo en el sentido de un jefe irresponsable ante la empresa misma y sólo responsable ante el Estado de su misión dentro de la economía de la nación (322). Por otro lado, la responsabilidad de los otros miembros de la empresa que el Fuero del Trabajo pretende suscitar (323) y en la que ponía Filippo Carli, el nacimiento de la empresa-comunidad (324), se queda en categoría puramente ideológica, sin expresión alguna jurídica positiva concreta.

La figura del jefe de empresa fué recogida enseguida por la legislación ordinaria, en un plano de institucionalización concreta que desbordaba la posición ideológica de principio de la Carta del Lavoro italiana (325). El artículo 7 de la vieja Ley de Ordenación Sindical, establecía una futura puesta en marcha de un procedimiento de designación e investidura

-----  
 (322) "El empresario ejerce su autoridad hacia abajo -frente al personal- y se hace responsable hacia arriba -frente al Estado-". J. Garrigues, Tres Conferencias en Italia..., op. cit., pg. 45.

(323) Cf. supra, nota 317.

(324) Cf. supra, nota 321.

(325) "Nuestro Fuero del Trabajo no se ha contentado con formular ese Principio (VIII,3) sino que ha creído necesario determinar con precisión el marco en que se desenvuelve la función pública del empresario; ha creído necesario, en una palabra, penetrar en la organización de la empresa, por considerarla una organización social permanente, ordenada a un interés colectivo. Significa ésto que, desde el punto de vista doctrinal, es necesario aplicar a la empresa el concepto de institución, uno de los más fecundos conceptos de la teoría jurídica moderna". J. Garrigues, Tres Conferencias en Italia..., op. cit. pg. 41.

del jefe de empresa a nivel jurídico-positivo, además de vaciarla aún más, conforme a su inspiración primera, en el molde corporativo. Ese anunciado procedimiento nunca llegó a arbitrase. Y con la nueva ley sindical 2/1971 de 17 de febrero, la ley anterior y su anunciado procedimiento de designación han quedado definitivamente derogados.

Ha quedado con todo su huella en un texto legislativo vigente, al afirmarse en él que "el Reglamento de Régimen Interior será redactado por la persona que de hecho ostente la jefatura de la empresa", "en tanto no se determine la forma de designación, e investidura del jefe de empresa" (326). Por ello ante esta consagración definitiva, realizada por el tiempo, del poder de hecho con las atribuciones del proyectado poder formalizado no es ilógico el concluir que la idea de empresa de las leyes constitucionales españolas consagra en definitiva la res

-----  
(326) Ley de Reglamentaciones del Trabajo de 16 de octubre de 1942, artículo 15, párrafo 3.

ponsabilidad sin poder de los miembros colaboradores que la componen, y el poder sin responsabilidad jurídica de su jefe. Lo que equivale a la consagración ideológica de la idea jerárquica, autoritaria y antidemocrática, comunitariamente vacía e inoperante, de empresa. En este sentido, es lógico que la ley de Principios Fundamentales del Movimiento, a muchos años del Fuero del Trabajo, anuncie, en filigrana, como ya dije, la muerte de la idea concreta de empresa.

La otra perspectiva concreta de la empresa -la participación en los beneficios - tampoco corrió mejor suerte y es también silenciada en la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento. En realidad, el principio afirmado implícitamente en el Fuero del Trabajo y explícitamente en el Fuero de los Españoles, nunca tuvo un desarrollo concreto. "A raíz de la promulgación del fuero de los Españoles, fueron muchas las Reglamentaciones de Trabajo que establecieron "en tanto no se desarrollaba el principio de participación de los beneficios" previsto en su artículo 26, una serie de percepciones o formas sustitutorias (...). La Orden Ministerial de 9 de abril de 1948 dispuso que estas pseudoparticipaciones habían de abonarse con independencia del resultado del ejercicio económico" (327).

Lo que significa el olvido mismo de la institución de la participación de beneficios o, lo que es aún peor, "una verdadera desnaturalización de ella" (328). Desnaturalización que

-----  
 (327) Manuel Alonso Olea, Derecho del Trabajo, Publicaciones de la Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1971, pg. 160.

(328) Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, Ariel, Barcelona 1971, pg. 257.

no es técnicamente irremediable, aunque tampoco fácilmente remediable. El análisis arriba hecho de la naturaleza de la institución francesa del "interessement" me ahorra un tratamiento detallado de ello.

En realidad, el vaciamiento del contenido formal de la idea constitucional de empresa de la legislación española, fué paralelo al proceso de vaciamiento del clima del modelo social de integración no participativa y, por supuesto, no conflictiva que suponía el Fuero del Trabajo. A medida que en el horizonte jurídico-político español en general y en la evolución del derecho del trabajo en particular, se introducían elementos de participación activa y de conflicto, la idea de empresa del Derecho del Trabajo se caía por su propio peso (329). En este sentido afirmaba arriba que la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento, anunciaba, sin decirlo, la muerte de la empresa.

Teóricamente, sin embargo, esta afirmación sigue siendo discutible al nivel constitucional en que se ha movido mi análisis. Resumiendo el análisis hasta ahora hecho, sus conclusiones podrían sintetizarse en estos tres puntos. 1) El orden constitucional español cuenta con la empresa como institución básica del orden socio-económico -sindical y rígidamente estatal- que quiere establecer. De ahí su triple afirmación expresa de ella y su repetida referencia de ella a la economía na-

-----  
 (329) Antonio Marzal, Introducción Española al tema de la Empresa. En: O. von Nell-Breuning, La constitución de la empresa: sobre la cogestión, Hispano-Europea, Barcelona 1974, pgs. XVI-XXVI.

cional. 2) Esa idea de empresa es extraordinariamente vaga y equívoca. Expresión siempre de colaboración y unidad, nunca es definida en sus elementos precisos ni en su estructura interna. Ello se revela de una modo especialmente claro en el tema del poder de la empresa, que, en conjunto es silenciado.

Y parece decisivo, a la hora de explicar la imprecisión y los silencios, el hecho de las fuertes reservas que suscita, en las Leyes Fundamentales Españolas, toda posible presencia activa y autónoma de las partes sociales en presencia, como poco compatible con el fuerte estatismo de vocación corporativa que penetra a aquéllas. 3) De ello puede concluirse que, si no se quieren reducir los textos constitucionales españoles que hablan de la empresa a una pura referencia ideológica -hipótesis, por otro lado, defendible- hay que pensar -y es otra hipótesis igualmente defendible- que la empresa, en el orden constitucional español pertenece a sus elementos programáticos no concretos, que sugieren un espíritu impreciso y una vaga aspiración de futuro para la legislación posterior, que haya de coronar -conforme a ese proyecto mal definido en las leyes fundamentales- el edificio socio-económico de la empresa.

¿Ha confirmado hasta ahora esta posibilidad la legislación ordinaria? El III Plan de Desarrollo ya citado arriba parece afirmar que sí, en la medida en que promete "una más plena y efectiva (...) participación en la gestión de las empresas" (330). La respuesta, con todo, no es tan clara. El III Plan de Desarrollo se mueve en una línea de *ius condendum* y es en una

-----

(330) III Plan de Desarrollo, op. cit. pg. 146.

línea de *ius conditum* donde hay que buscar la respuesta. El análisis pues, que la intente, debe volverse al derecho positivo español. En este sentido dos son las instituciones positivas que nos interesan. La institución de los Jurados de Empresa y la participación del personal en los órganos de administración de las empresas.

La institución de los jurados de empresa españoles (331) es heredera de la idea y la fórmula de los Comités de Empresa del derecho francés (332). Concebida inicialmente la empresa a nivel constitucional (Fuero del Trabajo y Fuero de los Españoles), como un poder que integra sin que en él participen particularmente los miembros de ella, la evolución de la realidad social española parecía imponer como deseable una paralela evolución jurídica hacia instrumentos de "colaboración constructiva" de todos los miembros de la comunidad, en la que, según el Fuero de los Españoles, consistía la empresa. Colaboración que podía asegurarse institucionalmente "en el seno de las empresas", a través de representantes de los diversos sectores de los trabajadores, convertidos así, gracias a ella, en ciudadanos o miembros de la comunidad y no exclusivamente en súbditos (333). Por otro lado, esa representación operante de los tra-

---

(331) Fundamentalmente D. de 18 de agosto de 1947, por el que se crean los Jurados de empresa, y D. 11 de septiembre de 1953 por el que se aprueba su Reglamento.

(332) Juan Rivero Lamas, Estructura de la empresa y participación obrera: Estudio sobre el Jurado de Empresa, Ariel, Barcelona, 1969.

(333) "Concebida la empresa como unidad productora en el Fuero del Trabajo, que implica aportaciones comunes de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas, según se proclama en el Fuero de los Españoles, se considera conveniente establecer en el

bajadores miembros de la empresa daría, por fin, a la ya analizada obligación constitucional de información a los trabajadores por parte de las empresas para suscitar y fomentar su sentido de responsabilidad comunitaria (334), un contenido jurídico de "realidad", de poder real, más allá de su primitiva inspiración ideológica de fidelidad y solidaridad comunitarias, rompiendo así con la situación de hecho del poder sin responsabilidad del jefe de empresa y la responsabilidad sin poder de sus miembros, a que abocaba la situación creada por los principios constitucionales solos (335). Nada pues tiene de extraño, que a la búsqueda de esa integración participativa (336), se volviera la vista a la institución francesa de los Comités de Empresa que acababan de nacer.

En efecto, la naturaleza integrativa de la idea que aliena en los Comités de empresa franceses, resultaba atrayente para la concepción comunitaria de la empresa formulada en el Fuero de los Españoles. "La cooperación necesaria entre la dirección y los representantes del personal", que querían instrumentar los Comités de Empresa franceses, cooperación que se revelaba con claridad "en el hecho de que el jefe de empresa

-----  
 seno de las empresas, sin perjuicio de la facultad de dirección que incumbe a los Jefes de las mismas, un instrumento idóneo de colaboración constructiva (...) constituido por representantes de los diversos sectores o actividades que intervienen en la creación de la riqueza". D. de 18 de agosto de 1947, Exposición de Motivos, párrafo 1.

(334) Cf. supra, nota 317.

(335) "Dando realidad, por otra parte, a la Declaración tercera del Fuero del Trabajo, en su apartado séptimo, en la que se establece que las empresas habrán de informar a su personal sobre la marcha de la producción, para fomentar el sentido de la responsabilidad de los trabajadores de las mismas". D. de 18 de Agosto de 1947, Exposición de Motivos, párrafo. 1.

(336) Antonio Marzal, Introducción española, al tema de la

preside las reuniones del Comité de empresa" (337) es así asumido, como dato esencial, por la institución española de los jurados de Empresa. Por ello, en el decreto creador de los Jurados de Empresa, se define "como principal finalidad" suya "la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra" (338) (en una curiosa formulación tripartita sin precedente en el derecho francés), así como se dispone que "serán presididos por la persona que a este efecto designe el Consejo de Administración" (339).

La legislación española es, en este sentido, mucho más explícita. Frente a su homóloga francesa, en la legislación española, la naturaleza integrativa de la idea salta con más facilidad de la Exposición de motivos de naturaleza fundamentalmente ideológica al articulado mismo, que se destina, por su propia naturaleza, a la regulación positiva de la institución y además se insiste aún más en ella. Así, los Jurados de Empresa son definidos en el articulado, como "entidades de armonía", "llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa" (340).

Y no se desperdicia la ocasión del articulado para una nueva definición de empresa, no especialmente útil desde el punto de vista de la regulación positiva de la institución, pero que enlaza directamente con la tradición ideológica del Fuero del

-----

empresa..., op. cit. pg. XVII.

(337) Ordonnance n°45-280 du 22 février 1945. Exposé des motifs, párrafo 5. Cf. supra, nota 31.

(338) D. de 18 de agosto de 1947, artículo 1.

(339) D. de 18 de agosto de 1947, artículo 4.

(340) D. de 11 de septiembre de 1953, artículo 1.



Trabajo, y del Fuero de los Españoles (341).

En realidad -y esta última cita lo confirma muy netamente- la aproximación al tema, por parte de las legislaciones francesa y española, no era idéntica. Mientras que la Exposición de Motivos de la Ordenanza francesa del 45 que creó los Comités de Empresa, hablaba de "la necesidad de asociar a los trabajadores a la dirección de la economía y a la gestión de las empresas" a tono con la ola de democracia económica del clima de la Liberación ("Un movimiento de liberación social") y con la experiencia gestionaaria obrera de la segunda guerra ("Ha llegado el momento de legalizar y generalizar estos organismos") (342), el Decreto español del 47, que parte de una situación de integración no participativa ni especialmente democrática -la del Fuero del Trabajo-, lo que subraya es la finalidad de la colaboración en términos de paz social y de aumento de la producción (343).

-----

- (341) "Se entiende por empresa la unidad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren y bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado". D. 11 de septiembre de 1953, artículo 3.
- (342) Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945, Exposé des motifs, párrafos 1-3.
- (343) "Un instrumento idóneo de colaboración constructiva que (...) sin duda ha de rendir óptimos frutos en pro de la concordia social y del incremento de la producción, presupuestos ambos indispensables para el logro de los nuevos objetivos ambicionados en el campo de lo social". D. de 18 de agosto de 1947, Exposición de Motivos, párrafo 1, "Al servicio de la mayor concordancia entre los distintos elementos que constituyen la producción, del incremento racional de la misma y del mayor rendimiento en el trabajo" D. de 18 de agosto de 1947, artículo 1. "Los jurados de Empresa, entidades de armonía, están llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de nuestra economía". D. de 11 de septiembre de 1953, artículo 1.

Pero a pesar de esa diferente inspiración ideológica, coinciden en cambio ambas legislaciones en el planteamiento real del tema. La actitud de la Exposición de Motivos de la Ordenanza francesa y del Decreto español es una idéntica actitud de respeto al poder constituido de la empresa (344). Coherentemente, con ello, la Exposición de Motivos de la Ordenanza francesa quita expresamente a los Comités de empresa el carácter de "organismos de decisión en el plano económico". "Pero -añade la Exposición de Motivos- el campo dejado a su competencia es vasto" (345). La Exposición de Motivos del Decreto Español se mueve en esa misma línea de otorgamiento a los Jurados de empresa de "importantes funciones" "sin perjuicio de la facultad de dirección que compete a los jefes" de las empresas. Una línea si acaso más vagamente formulada, posiblemente porque en el contexto concreto de su nacimiento, el Decreto Español de 47 no necesitaba dar tantas explicaciones como la disposición homóloga francesa (346). Pero en cambio una línea mucho más neta e insistente a

-----

- (344) "Sin perjuicio de la facultad de dirección que incumbe a los Jefes de las mismas (empresas)". D. de 18 de agosto de 1947. Exposición de motivos, párrafo 1. "Ha parecido indispensable el dejar al jefe de empresa, que tiene, delante de la nación, la responsabilidad del negocio que dirige, una autoridad correspondiente a esta responsabilidad". Ordennance n°45-280 du 22 février 1945, Exposé des motifs, párrafo 4.
- (345) Ordennace n° 45-280 du 22 février 1945, Exposé des motifs párrafo 4.
- (346) "A este fin tiende el presente Decreto, por el que se crean en las empresas de producción los Jurados de Empresas, a los que se asignan importantes funciones de índole diversa, propias unas y de consulta o asesoramiento y deliberación otras, continuando así la obra social del Régimen, mediante una cooperación efectiva de todos los elementos, sectores y categorías profesionales que intervienen en la producción, en justa correspondencia, por una parte, a los esfuerzos de quienes, con su trabajo intelectual o manual, constituyen base insustituible del progreso económico na-

la hora de afirmar la intocabilidad de los poderes de la dirección (347).

Pero el efecto real es el mismo. La lista de poderes de los representantes de los trabajadores en las dos instituciones, la francesa y la española, es prácticamente la misma y se reduce siempre a la consulta, el informe, la propuesta, la discusión, o el asesoramiento, con la excepción a favor de los Comités de empresa franceses, de la gestión o en control de las "obras sociales" de la empresa, que encuentra con más dificultad una real equivalencia en los Jurados de empresa españoles (348). Pero el resultado es el mismo, si se tiene en

-----

cional, inseparablemente ligado a los aumentos racionales de las distintas producciones y el mayor rendimiento del trabajo, y por otra parte, a la creciente incorporación de todos los sectores laborales, a la vida pública del país, tan poderosamente subrayado en el Referéndum del 6 de julio de 1947". Decreto de 18 de agosto de 1947, Exposición de Motivos, párrafo 2.

(347) "En ningún caso podrán actuar los (Jurados de Empresa) en menoscabo de las funciones de dirección que corresponden al jefe de la misma, responsable ante el Estado de su elevada misión" D. de 11 de septiembre de 1953, artículo 2. Cf. también la frase citada de la exposición de Motivos del D. de 18 de agosto de 1945. La afirmación se repite con frecuencia en las reglamentaciones. Cf. por ejemplo la Ordenanza Laboral para los Centros de Enseñanza, aprobada por O.M. de 25 de septiembre de 1974 en un sector donde la codecisión de empresario y trabajadores, puede resultar una exigencia cultural de nuestro tiempo. "La Organización práctica del trabajo en los Centros a que esta Ordenanza se refiere, corresponde a la Dirección de los mismos, que será responsable de la contribución de ésta al bien común" (Art. 4, párrafo 1).

(348) "Los Comités de empresa serán, pues, consultivos, salvo en lo que se refiere a la gestión de las instituciones sociales de la empresa". Ordennance n° 45-280 du 22 février 1945, Exposé des Motifs, párrafo 4. "Dicha institución (de los Jurados de Empresa) se limitó en un primer momento a crear el órgano adecuado,

cuenta que las obras sociales nada tienen que ver con la empresa como tal. A la vista de esta comparación somera de las dos instituciones, el problema del sentido de la institución española de los Jurados de Empresa recubre el mismo análisis que ya he hecho a propósito de los Comités de Empresa franceses, en su correspondiente capítulo (349) ¿Qué significa, a la hora de configurar la idea de empresa de la legislación española, la institución de los Jurados como instrumentos jurídicos de "colaboración constructiva" en el seno de la empresa?.

No, desde luego, una participación en el poder de decisión de la empresa, único camino -desde esta institución concreta- que llevaría a la idea de empresa de los Jurados de la legislación española a adoptar una configuración democrática de comunidad. La razón es obvia. Los Jurados de empresa no están dotados de poderes de decisión. Una conclusión que, por otro lado, coincide con la derivada del análisis de los Comités de Empresa franceses. Pero ¿Es indiscutible una conclusión de este tipo?

Es verdad que la inspiración ideológica de la legislación española de los Jurados de Empresa -contrariamente a la legislación francesa- no vé en éstos una forma de asociación de los trabajadores a la empresa como poder, sino sólo un instrumento de colaboración constructiva de todos los elementos de ella articulados en un fin común. Es decir, que la legislación española

-----

quedando sus funciones limitadas a las de mero asesoramiento e información, salvo en contadas materias de carácter predominantemente social" Ley 41/62 de 21 de julio de 1962, Exposición de Motivos, párrafo 1.

(349) Cf. supra, parte II, capítulo 1.

de los Jurados de Empresa sigue contemplando a la empresa desde el fin común de la empresa en sí y no desde el poder que la estructura, desde la integración más que desde la participación.

Ahora bien, esa colaboración constructiva de los Jurados de Empresa exige, en la realidad, ciertos poderes para el cumplimiento de las "importantes funciones" que la legislación les atribuye, poderes entre los cuales el de información (el droit de regard francés) no es el menos importante en la práctica. Por otro lado, es teóricamente aceptable la interpretación de la actual legislación de los Jurados de Empresa como despegue de una participación en el poder. De hecho ésta es la interpretación de la legislación española posterior (350).

Para una interpretación así, los Jurados de empresa supondrían el embrión de la idea democrática de empresa, sólo necesitada de tiempo para revelarse en su realidad natural. Pero

-----

(350) Así el ya citado III Plan de Desarrollo (Cf. supra, nota (288) y la ley 41/62 de 21 de julio de 1962 sobre la participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades, cuya Exposición de Motivos dice textualmente: "En desarrollo de las Declaraciones del Fuero del Trabajo, la institución de los Jurados de Empresa inició en España la línea de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas económicas. Dicha institución se limitó en un primer momento a crear el órgano adecuado (...) La experiencia de los años transcurridos y la necesidad de incrementar cada vez más la compenetración entre los distintos factores humanos de la producción (...) obliga (...) a dar un paso más en esa participación del trabajador" (párrafos 1 y 2. Los subrayados son míos).

no es ésta la única interpretación. Más aún, como interpretación no parece que sea convincente.

Desde luego, el Fuero del Trabajo en el que los Jurados de Empresa, según esta interpretación, parecen inspirarse, no vehiculaba en modo alguno la idea democrática de empresa, sino la autoritaria de los regímenes fascistas corporativos. Y por otro lado, las afirmaciones de la ley 41/62 de 21 de julio de 1962 que acabo de citar parecen ofrecer ciertas reservas por su incoherencia, de técnica jurídica. Para el tipo de participación que quiere instaurar esta nueva ley, el "órgano adecuado" no es el Jurado de empresa sino la representación de los trabajadores en el Consejo de Administración de las sociedades, lo que quita fuerza a la tesis de los Jurados como un paso primero de un proceso total.

Sea de ello lo que fuere, la respuesta al problema propuesto, sólo puede estructurarse desde los poderes reales, a que arriba aludía, concedidos al Jurado para el cumplimiento de sus "importantes funciones" en la realidad y no desde esquemas jurídicos-formales. En este sentido, la pregunta, -tal como ya la formulé más arriba, a propósito del derecho francés-es la siguiente: ¿Son, en la realidad socio-jurídica, los Jurados de Empresa "órganos de armonía", como los define su reglamento, o más bien, instrumentos jurídicos de la acción sindical clásica? O dicho de otro modo, ¿el funcionamiento de los Jurados de Empresa en España revela en ellos una embrionaria constitución cualquiera de la empresa o la presencia en la empresa de los sindicatos, conforme al modelo anglosajón de relaciones indus-

triales y en el sentido de la actual evolución del derecho italiano y del derecho francés mismo?

Dado el análisis ya hecho, la respuesta aceptable sólo me parece la segunda.

En efecto, si se ha podido decir de los Comités de empresa franceses que han creado más conflictos de los que han resuelto (351) la aplicabilidad de la frase a un ordenamiento jurídico-laboral como el español, donde no existe la libertad y la autonomía sindicales de Occidente, me parece aún más exacta y más pertinente. Los Jurados de empresa se convierten así en la plataforma sindical posible de un sindicalismo hoy actualmente imposible. Una conversión que no es necesariamente una extrapolación sociológica en un plano jurídico. Los instrumentos de colaboración constructiva creados por el Decreto de 18 de agosto de 1947 son por sí mismos, tanto instrumentos de colaboración como de lucha reivindicativa clásica.

El poder negocial de los Jurados de Empresa españoles determina hoy por hoy, la función más importante con mucho de los actuales Jurados, frente a las instituciones homólogas del derecho alemán, francés e italiano que he analizado. Y la realidad conflictual española del trabajo, no prevista sin duda en el esquema del Fuero del Trabajo, lo que configura es un funcionamiento sindical de los Jurados y no un funcionamiento comunitario (352). Un funcionamiento sindical posiblemente

-----  
(351) Cf. supra nota 41.

(352) Antonio Marzal, Introducción española al tema de la empresa, op. cit., pgs. XVIII - XX.

previsto por el legislador mismo cuando, contrariamente al plazo impuesto por el Decreto del 47 de seis meses para la redacción del Reglamento (353) tardó seis años en promulgarlo. Ese nuevo plazo de otro orden de magnitud, no parece ser un alargamiento debido a dificultades técnicas sino la expresión de una duda política sobre el sentido último de la institución que se estaba creando. Ante este análisis, pues, no parece aventurado afirmar, como conclusión, que con los Jura- dos de empresa no se ha configurado, en la legislación española, la idea institucional de empresa sino una cierta autonomía sindical en la empresa. En todo caso, desde luego no la idea democrática de empresa.

¿Se habrá configurado, en cambio, con la segunda institución señalada arriba, la de la representación del personal en los Consejos de Administración de las empresas con forma de sociedad? (354). A juzgar por la exposición de motivos de la ley 41/62 de 21 de julio, se diría que sí. Y esa misma respuesta parecería implícitamente confirmada en ciertos miedos patronales expresados en las Cortes con ocasión de la discusión de la ley, o en ambientes próximos a Acción Social Patronal, donde se llegó a afirmar incluso que el proyecto de ley vehiculaba

-----  
(353) Decreto de 18 de agosto de 1947, artículo 9.

(354) Fundamentalmente la ley 41/62 de julio de 1962 por la que se establece la participación del personal en la administración de las empresas que adoptan la forma jurídica de sociedades; y el Decreto 2241/65 de 15 de julio de 1965, dictando normas para el desarrollo de la ley 41/62 de 21 de julio de 1962 sobre participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades.



Alemania y en España -dice Garrigues- los legisladores se inclinaron ante este argumento" (358).

-----

(358) Yo me pregunto si no es culpa nuestra el no haber sabido crear el verdadero derecho de la empresa; me pregunto si nosotros podemos decir a los obreros: "Señores, uds. deben tener paciencia: cuando hayamos construido el derecho de la empresa, entonces uds. serán colocados al mismo nivel que los capitalistas" Pero he aquí que en Alemania, lo mismo que en España, los obreros no han querido tener paciencia y debo confesar que su argumento es lógico: "Puesto que uds. juristas, no han creado el derecho de la empresa sino sólo el derecho de la sociedad por acciones, y puesto que esta sociedad se ha apoderado de todos los poderes en la empresa, de acuerdo con la tendencia innata del dinero a dominar dondequiera que se establece- dicen los obreros con lógica-, entremos en la sociedad anónima y habremos conseguido entrar en la empresa. En Alemania y España los legisladores se inclinaron ante este argumento". Joaquín Garrigues, *Convegno Internazionale di studio sulla Riforma della società per azioni, Venezia, ottobre 1966*. En: *La Riforma delle società di capitali in Italia*, Milano, 1968, I, pg. 233. "El ejemplo de lo que sucede en un país de régimen no libre -contesta Visentini- no me parece que constituya un testimonio válido". Bruno Visentini, *Opinioni e discussioni sulla Riforma delle società per azioni, Rivista delle società*, maggio 1967, pg. 467. La discusión Garrigues-Visentini es interesante para mi análisis. Además de las dos intervenciones citadas, véase J. Garrigues, *Réplica tardiva ma necessaria, Rivista delle società*, 1967, pgs. 1287-1289 ("ante la falta de un verdadero y propio derecho de la empresa, (distinto naturalmente del derecho de la sociedad), los obreros no se han resignado y a la vista de que la sociedad anónima se ha apoderado de todos los poderes en el seno de la empresa, los obreros aspiran a entrar en la sociedad anónima creyendo haber entrado así en el interior de la empresa. A tal posición de la clase obrera han respondido primero Alemania con sus Leyes sobre la Mitbestimmung y luego España con la ley de 1962. Tal coincidencia entre las soluciones alemana y española destruye la tesis un poco despreciativa del Prof. Visentini") (pg. 1288) y Bruno Visentini, *Note sulla cogestione in Spagna e altrove, Rivista delle Società* 1968, pgs. 150-161 ("La brevedad de mi examen de la disciplina española derivaba, bien del hecho de que la cogestión ha sido disciplinada en España de un modo tan cauto y evanescente que no permite hacer de ella un ejemplo relevante ni siquiera desde el plano de la disciplina legislativa, bien de la consideración de que para establecer el alcance práctico que la cogestión pueda tener, las consecuencias que pueda determinar y la valoración que se deba hacer de ella, es preciso consi-

Sin embargo, esta identificación de Alemania y España me parece que, más que iluminar, confunde. La participación puesta en marcha por la ley española citada y por su Reglamento es una participación más simbólica que real (359), lo que desvirtúa por completo la fórmula alemana de la MBG y hasta su restringida acomodación de la BVG ya analizadas. En efecto, la cogestión de la legislación española concede una participación tan simbólica -"evanescente", en la frase citada de Visentini- a la representación del trabajo en los Consejos de Administración (360), que no se puede hablar de un poder compartido, sin más explicaciones. Configurado en

-----

derarla en relación a la situación política sindical y económica de cada país") (pg. 151).

(359) "La experiencia (...) obliga, sin abandonar la debida cautela, y la estimación de las circunstancias económico-sociales del país, a dar un paso más en esa participación del trabajador. Las normas que ahora se dictan no pretenden implantar en el mundo laboral español un régimen efectivo de cogestión que en países de vida económica más compleja y desarrollada no se ha consagrado todavía y que en España, y en la coyuntura actual, podría acarrear consecuencias desfavorables, en especial para aquellos a quienes más directamente se pretende favorecer con esta clase de medidas. Las presentes normas se limitan a otorgar a la representación del trabajo una participación restringida en los órganos de gestión de aquellas empresas que adoptan forma de sociedades, en las que se concede tal participación a la pura representación del capital". Ley 41/62 de 21 de julio 1962, Exposición de Motivos, párrafos 2 y 3.

(360) "Las empresas que adopten la forma jurídica de Sociedades administradas por Consejos u Organismos similares, designados en todo o en parte por los poseedores del capital social, y que estén obligados a organizar en su seno Jurados de Empresa, incluirán en dicho Organismo administrador una representación del personal que en ellas trabaje, en la proporción de uno por cada seis o fracción superior a tres representantes del capital. Si estos fueran menos de tres, no habrá lugar al representante del trabajo". Ley 41/62 de 21 de julio de 1962, art. 1 párrafo 1.

su realidad, éste puede ser interpretado como un paso adelante significativo por parte de la Exposición de Motivos de la ley 41/62 de 21 de julio, pero puede también ser interpretado -y ésta me parece ser la interpretación correcta-, como un paso hacia atrás, en la medida en que un símbolo puede expresar la realidad, pero puede también regresivamente suplantarla.

El argumento por lo tanto en contra de la tesis de una realización de la idea -y de la idea democrática- de empresa en la legislación española a través de la ley 41/62 de 21 de julio, no se basa -como en el planteamiento de Garrigues- en razones técnico-jurídicas sino en razones de realidad (361). No se trata de saber si en el sistema de la ley 41/62 de 21 de julio los trabajadores entran en la sede del poder de la sociedad -expresión del de la empresa- por la puerta o por la ventana. De lo que se trata es de saber si en la realidad la puerta o la ventana son decorado escenográfico -incluso decorado practicable-

- 
- (361) "¿Qué quiere decir esa expresión de empresa anónima? ¿es que quiere decir que la sociedad anónima es una forma de empresa? Entonces yo no estoy de acuerdo con esa frase, porque la sociedad por acciones será sin duda una forma del titular de la empresa misma". J. Garrigues Convegno Internazionale di studio sulla Riforma..., op. cit. pg. 232. "Es una distinción que conocemos, que incluso hemos oído repetir, que alguna vez nosotros mismos hemos repetido, y que tenemos bien presente. Pero el problema de la disciplina de la gran sociedad, cuyas acciones están fraccionadas y divididas entre el público, deriva precisamente del hecho, puesto de relieve desde hace sesenta años, de que en estas sociedades enormes la 'sociedad' se ha disuelto como 'empresario', el accionariado se ha desintegrado, ha perdido carácter, capacidad y voluntad empresariales y la única realidad es la Empresa. No es verdad que 'la sociedad se haya apoderado de todos los poderes en el seno de la empresa' como afirma el profesor Garrigues. El fenómeno es el inverso. La sociedad ha dejado de ser una forma de organización del titular de la empresa, la empresa se ha apoderado de la sociedad y se vale de ella. Lo que permanece de la sociedad y la disciplina legislativa societaria han

o instrumentos jurídicos abiertos a la realidad que así se transforma (362). En este sentido, la respuesta del sistema de la ley 41/62 de 21 de julio no puede ser más que la primera. Formalmente órgano de la sociedad, el Consejo de Administración (o el de Vigilancia), en el sistema de la Mitbestimmung alemana, se ha convertido realmente en órgano del poder de la empresa. La ley española 41/62 también lo acepta, teóricamente al menos, cuando impone una participación de los represen-

-----

sido puestos al servicio de la empresa, por ejemplo, como uno de los medios de financiación de la empresa. Pero no sólo en este sentido, sino también y sobre todo como instrumentos de poder de que se sirven algunos elementos de la empresa". B. Visentini, *Note sulla cogestione in Spagna e altrove*, op. cit., pgs. 152-153.

- (362) "Supongamos que esta confusión o identificación es exacta: empresa igual a sociedad. Pero entonces, si uds. hablan de la empresa, si uds. dicen que la sociedad por acciones es la forma de la empresa, permítanme entonces que diga que habría que tener en cuenta otro elemento de la empresa que, a mi juicio, ha sido olvidado en el proyecto italiano, el elemento del trabajo y de la técnica (...). Por mi parte, yo les digo francamente que no estoy de acuerdo con esta solución que violenta la estructura capitalista de la sociedad anónima, como acabo de decir. Yo creo más bien que los obreros deben entrar en la sociedad anónima adquiriendo acciones, como todo el mundo, a través de las operaciones de crédito que sean necesarias. Yo diría que deben entrar por la puerta de la sociedad anónima y no por la ventana, es decir, por la sola voluntad de los sindicatos de los trabajadores". Joaquín Garrigues, *Cónvegno Internazionale di studio sulla Riforma...*, op. cit. pgs. 232-233. "Desde la actual situación política española es evidente la imposibilidad de sacar experiencias y elementos de juicio válidos para los países libres, de los resultados de la cogestión en un país que no tiene libertad política ni sindical. Mi observación era sólo ésta y debo decir que me parece difícilmente contestable (...) Y la elemental verdad de estas sugerencias no puede ser contestada, como creo que lo hace el Prof. Garrigues, con la afirmación de que los problemas hay que observarlos desde el puro perfil técnico-jurídico y no desde el impuro perfil político". B. Visentini, *Note Sulla cogestione in Spagna e altrove...*, op. cit., pgs. 151-152.

tantes del trabajo en el Consejo (363). Pero luego hace de esa participación sólo un símbolo y, como decía arriba, un símbolo regresivo. Símbolo regresivamente negativo que se hace aún más claro, si se analiza no sólo el contenido de poder -la parte de poder obrero concedida- sino también los titulares de ese poder.

Desde esta segunda perspectiva, el sistema español de la ley 41/62 de 21 de julio, también se aparta decididamente del alemán. Los representantes de los trabajadores del Consejo de Administración no son elegidos ni por el personal ni por el sindicato como representación natural de todos los trabajadores, sino por los representantes del Capital en el Consejo de administración de entre dos ternas elegidas por el Jurado o los Jurados de empresa (364). La representación obrera se hace así lejana, si no totalmente ausente en la práctica (365). Y si se

-----  
(363) "La ley española es la consagración legal de la lamentable confusión entre empresa y sociedad anónima que venidos combatiendo desde hace muchos años". Joaquín Garrigues, hacia un nuevo derecho Mercantil. Tecnos, Madrid, 1971, pg. 307.

(364) "La terna o ternas elegidas por el Jurado se remitirán al Organismo administrador, el cual, por mayoría de votos, designará uno de entre los tres propuestos para cada uno de los Consejeros a nombrar, o rechazará la terna, en cuyo caso el Jurado designará una segunda terna, en que no entrará ninguno de los nombres rechazados. De esta segunda terna habrá de elegirse el representante del trabajo correspondiente". Ley 41/62 de 21 de julio de 1962 artículo 3.

(365) "Yo quiero decirles francamente que, en España, el sistema de la cogestión o de la Mitbestimmung no ha implicado pesados obstáculos ni graves peligros en el funcionamiento de esta sociedad. Porque los obreros se han dado cuenta de su inferioridad desde el punto de vista numérico y desde el punto de vista de su competencia en los negocios. En los Consejos de Administración, al menos en los que yo conozco, los obreros asisten a las sesiones pero generalmente se

hace operativa en algún sentido lo será por las posibilidades de lucha obrera que le ofrece su presencia, con los ojos bien abiertos, en los centros donde se toman las decisiones (366) en función de la acción sindical clásica en la empresa y no por una participación cualquiera representativa y comunitaria, que haga compartir el poder de la empresa a los representantes del trabajo en ella.

-----

callan y no se atreven a decir nada". J. Garrigues, *Convegno Internazionale di studio sulla Riforma...*, op. cit., pg. 234. "No puedo dejar de observar que también en Italia, entre 1926 y 1943, la representación de los trabajadores en los Consejos de Administración hubiera tenido, poco más o menos, el valor que me parece que tiene hoy en España. En un Consejo de Administración compuesto por el Consejero Nacional Fulano, el Senador del Reino Zutano, el Jerarca Mengano, las personas designadas por la Confederación Nacional fascista de los trabajadores no hubieran dicho nunca una palabra diversa de la de los jefes y jerarcas (...). Con todo, prescindiendo del argumento español que es poco probante, tengo que observar que el argumento según el cual, los representantes de los trabajadores y de los sindicatos en los Consejos de administración "no causan problema alguno y votan siempre por las propuestas de la presidencia" (...) es un argumento que no me agrada realmente y que sinceramente me parece un poco degradante. Quiero a mi vez observar que el hecho de que los representantes de los trabajadores en los Consejos no expresen una voluntad propia y no puedan hacer sus propias guerras, es una demostración de que el sistema no funciona: porque si se introduce a los trabajadores en los Consejos, debería ser para que hablen y no para que se queden callados". B. Visentini, *Opinioni e discussioni sulla riforma...*, op. cit., pgs. 385-386.

- (366) "Para mí hay únicamente un peligro en esta concesión de participación a los obreros: es el peligro de que en adelante los obreros van a aprender que en las grandes sociedades anónimas, la mayor parte de los administradores perciben grandes sumas de dinero como remuneración a su sistemático silencio en las sesiones del Consejo, e incluso a veces como remuneración a un sueño igualmente sistemático". J. Garrigues, *Convegno Internazionale di studio sulla Riforma...*, op. cit. pg. 234.

En esta línea de análisis real -que me parece la única correcta- la entrada simbólica de los representantes de los trabajadores, en los Consejos de Administración de las sociedades puede tener un efecto real, desde el punto de vista de la acción sindical en la empresa. La ley 41/62 de 21 de julio, como la legislación de los Jurados, pueden coadyuvar así a una presencia activa del sindicato en la empresa, mediante el "droit de regard", que le conceden, formando una elite sindical, tal como ya observé en el derecho francés, y dándole unas posibilidades reales de acción en la empresa también, tal como se perfila en el derecho francés y aún más claramente en el italiano. Pero todo ello supone en la legislación española, si no la muerte, la hibernación al menos, antes de haber nacido claramente, de la idea institucional de empresa.

¿Reaparecerá en el futuro, con contornos más operativos, la idea?. Es difícil, hoy por hoy, encontrar la base desde la que poder contestar con certeza a esta pregunta, que, en definitiva es de lege ferenda. Ya cité, al iniciar este capítulo, los propósitos legisladores sobre la empresa del III Plan de Desarrollo Económico y Social. A estos propósitos respondía, sin duda, el viejo anteproyecto hoy desechado de Ley Básica del Trabajo, convertido, precisamente por ello, en proyecto de Ley de Relaciones Laborales, actualmente en las Cortes. El cambio de nombre y contenido de uno y otro proyecto, según las declaraciones a la prensa del anterior Ministro de Trabajo, Sr. de la Fuente, se debe a la exclusión de dos temas del segundo proyecto. Uno tan urgente -el de la huelga- que debería ser puesto en marcha cuanto antes, sin esperar a la ley general,

para subvenir a las necesidades urgentes del país. Otro, precisamente el de la constitución de la empresa, tan grave y tan serio que necesitará mucho más tiempo de reflexión y de preelaboración para que pueda convertirse en realidad legislativa jurídico-positiva. "¿O quizás porque nunca será, en su actual dinámica dialéctica, (ese proyecto) más que una idea alimentadora de una polémica permanente"? (367).

El verdadero problema me parece entonces ser éste: la voluntad y la capacidad políticas del actual sistema jurídico-laboral español para constituir la idea democrática de empresa. El análisis anterior hecho en este capítulo, sugiere a mi juicio, una respuesta negativa a la pregunta contenida en la última frase. Y pienso que, planteado en los actuales términos del sistema, la posible polémica que hay en esa pregunta, no dará nunca demasiado de sí. Otra cosa sería replantear el tema para el derecho español en términos constituyentes. Lo que sucede es que en estos términos -para los que las soluciones ya analizadas de la Alemania y la Italia de después de la segunda guerra servirán indudablemente de guía, pero en sentidos dispares y contrarios- el problema es aún más incierto (368).

-----  
(367) Antonio Marzal, El futuro de la empresa española ante la evolución sociopolítica. Management, nº 1, mayo 1975, pg. 7.

(368) Cf. Antonio Marzal, El futuro de la empresa española..., op. cit. pgs. 7-8.



CONCLUSION - ¿ IDEA O IDEAS DE EMPRESA ?  
LA DEMOCRACIA ECONOMICA

Al fin de este largo análisis, un intento de síntesis tiene que preguntarse por cuál es, a fin de cuentas, la idea de empresa que de él se deriva. Una pregunta que plantea otra previa: ¿qué es lo que se revela en el análisis recorrido: una idea o varias ideas de empresa?

- - - -

I.- En primer lugar -y es algo que ya he apuntado a lo largo del análisis- la idea de empresa que se revela en las ideologías analizadas, es una idea equívoca : una pluralidad de ideas, una amplia gama, un ancho espectro que va desde la empresa autoritaria y jerárquica de los fascismos por un extremo, hasta la comunidad solidaria y rabiosamente democrática del anarquismo por el otro. En medio, entre uno y otro polo, pueden situarse y definirse, como tendencias hacia el uno y el otro, todas las ideas posibles de empresa.

Los polos mencionados pueden definirse a través de los conceptos de participación o no-participación, de integración o de conflicto. Ahora bien, esos dos pares de conceptos no coinciden, sino que son, como tales conceptos, diferentes entre sí.

Tanto la participación como la no-participación pueden ser integrativas o conflictivas. De ahí que sea posible hacer una cuádruple combinación binaria con ellos, para tener diferentes configuraciones -o negaciones- de la idea de empresa. 1) La no-participación conflictiva (lo que significa la negación misma de la empresa). 2) La no-participación integrativa (que supone una comunidad fuertemente jerarquizada, según el modelo mandato-obediencia, en torno a un poder personal no compartido. 3) La participación conflictiva, independientemente de cuál sea el sentido último de esa participación y de ese conflicto (volveré enseguida sobre ello). Y 4) la participación integrativa como modelo ideal de democracia.

El modelo 1 (de no-participación conflictiva) ya se ve que coincide -a nivel individual (liberalismo clásico) o colectivo (marxismo ortodoxo)- con la negación misma de la idea de empresa, tal como más arriba quedó analizado (1). El modelo 2, el de la integración sin participación, es exactamente la idea fascista de empresa también analizada (2) : una pseudocomunidad pasivamente configurada en torno a un poder y a unos intereses personalizados en el jefe, al que los súbditos obedecen: pseudocomunidad que legitima, mediante una sofisticada superposición de una irreal comunidad de trabajo, el poder absoluto mixtificado e intocado, del empresario-empresa. El modelo 4 representa la idea de empresa más democrática: el poder se organiza -y legitima- desde la base: se hace poder compartido y

---

(1) Cf. supra, Parte I, sección 1a, capítulos 1 y 2.

(2) Cf. supra, Parte I, sección 2a, capítulo 1.

democrático de una comunidad de trabajo, gestión y resultados, donde el conflicto cede definitivamente el paso a una integración libre y consciente, conseguida por la emancipación y la solidaridad de todos. Es la empresa anarquista, de cuya realidad y viabilidad históricas ya hablé en mi análisis (3). El modelo 3, en fin - el modelo de la posible realidad de hoy - analiza la empresa desde la idea-clave del poder que trata de legitimar por la participación y la democracia (4). Participación que, por supuesto, no va sin conflicto.

En realidad toda sociedad real es -hoy al menos- una realidad dialéctica penetrada por la doble componente integración/conflicto (5). La empresa también.

-----  
(3) Cf. supra, Parte I, sección 2a, capítulo 5.

(4) Cf. supra, Parte I, sección 2a, capítulos 3 y 4. Como se ve, sólo ha quedado al margen de esta síntesis la idea de empresa de la doctrina social pontificia del capítulo 2 de la sección II, Parte I. El plano moral -o moralizante- en que se sitúa la hace difícil de encasillar en un modelo puramente sociológico. Su intrínseca ambigüedad de nacimiento y de análisis positivo (participación más en los resultados que en el poder, en todo caso sensiblemente respetuosa de la eficacia del poder; integración más como deber moral que como componente sociológico) la ha hecho igualmente asimilable por la jerárquica comunidad de trabajo fascista (caso español) que por la democracia económica neocapitalista de origen patronal, con la que, en todo caso comparte su sensibilidad a la autoridad de la dirección como dato económico insoslayable. Su construcción teórica se resiente, a mi juicio, de la falta de una neta dimensión política de análisis.

(5) Cf. "Sobre la dialéctica de la integración y la subversión". Reimer Gronemeyer, Integration durch Partizipation. Arbeitsplatz/Wohnbereich: Fallstudien. Fischer. Texte zur politischen Theorie und Praxis. Frankfurt am Main, 1973, pgs. 208-209. Para la utilización en sentido participativo de la idea de empresa, recuérdese la inspiración gaullista de la empresa analizada más arriba. "La vida política y la sociedad -escribe Pierre Billotte, presidente del MSP (Mouvement pour le socialisme par la participation) - deben ser renovadas, la

Limitada ésta al modelo 3, el problema está en saber cuál es, por un lado la tendencia dominante (integración o conflicto) y cuál es por otro la idea-clave de participación que la estructura (statu quo de un poder personal que cede para sobrevivirse a sí mismo o emancipación democrática de la comunidad, creadora de y sometida a ese poder). La división señalada en mi análisis entre ideologías patronales y obreras responde probablemente a esa fundamental pregunta. Pero no niega el hecho objetivo básico de un poder más o menos comunitario, esencial para cualquier idea genuina de empresa.

La interpretación de ese hecho puede luego ser cambiante (lo que también puede explicar las divergencias obreras socialistas en torno al tema de la empresa, tal como se muestran en mi análisis). Es evidente que la aparición de la idea democrática de empresa, que comporta ese modelo de organización social, responde a una serie diversificada de factores, organizativos unos y políticos otros. Se puede así interpretar -y utilizar- esa construcción intelectual como una respuesta a los problemas de una creciente complejidad económica que obliga por sí misma a una nueva organización. "Las estructuras organizativas clásicas, según el modelo mandato-obediencia, se han hecho disfuncionales. Ya no es posible conseguir una exigible lealtad con las sanciones tradicionales. La autónoma disponibilidad a la cooperación debe socializarse, interiorizarse,

-----

condición de los trabajadores transformada y, según nosotros, el instrumento de ello es la participación y no la lucha de clases". Pierre Billotte, Pourquoi le gaullisme de gauche?, Le Figaro, 21/12/1971.

habitualizarse" (6). Por ello, "la participación se construye con bastante frecuencia como instrumento del management del conflicto. Las pérdidas por rozamiento deben ser evitadas (punto de vista de la efectividad) y el statu quo óptimo debe estabilizarse (punto de vista de las situaciones de poder). La participación no es, por lo tanto, igual a emancipación. Su intención funcional es más bien otra: conseguir la adaptación por el autocontrol" (7). (Recuérdese el análisis hecho de las ideologías patronales, donde el poder se legitima fundamentalmente por su eficacia). Se puede, pues, llegar a pensar que de lo que se trata es de "una optimación del dominio, en la medida en que la participación se convierte en un instrumento de asedio a la intimidad psíquica de los individuos, (de) una integración, contra la cual no hay inmunización psicológica, ni es posible la resistencia" (8).

¿Será, así, la participación "un caballo de Troya introducido furtivamente en la psicoestructura de los individuos, y el efecto socializador de la participación, una adaptación opresora" (9). No necesariamente. También podría darse la interpretación contraria. (Recuérdese aquí el análisis de las

---

(6) R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit., pg. 208. La entrada de la participación en la escena de la organización económica, tanto en el plano de la empresa como en el de la planificación nacional se debe, según Gronemeyer, a que "a) la jerarquía bloquea la innovación, b) la toma de decisiones al margen de los afectados, produce apatía u oposición" (ibid.).

(7) R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit., pg. 208.

(8) R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit. pgs. 208-209.

(9) R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit. pgs. 209.

ideologías obreras de la empresa). Entonces la participación podría ser, por el contrario "el caballo de Troya de los pobres, introducido en la fortaleza de los poderes tradicionales" (10) del empresario. Y ello a pesar de su evidente intrínseca ambigüedad. O quizás por ella (11). El intento patronal de fijar el statu quo con la participación se asemejaría así al problema de la cuadratura del círculo. Y su construcción triunfante sería así sólo una victoria pírrica ("Otra victoria así y habremos perdido la guerra (Pirro)") (12).

Pero más allá de las intenciones de una u otra clase o de las componentes dominantes en el actual estado de cosas (integración o conflicto; integración o subversión, en la terminología de R. Gronemeyer)(13), lo que sí puede establecerse con

-----  
(10) R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit. pg. 209.

(11) "Socioestructuralmente, la integración por la participación es, como mínimo, ambigua, pues puede significar el sabotaje en la propia casa. El statu quo que la participación le obliga a mantener, es vaciado por dentro. La creación de situaciones de contrapoder ante los ojos y con la aprobación de los detentadores de poder se hace inevitable. Se ceden posibilidades de cooperación que determinan tanto, en último término, el edificio de los procesos de decisión, que esas posibilidades no se harán nunca renunciables. Las condiciones de la cooperación no son reversibles sin destruir el edificio. En última instancia, puede subsistir una participación conflictiva. Psicoestructuralmente las consecuencias socializadoras de la participación no son menos ambiguas. Es tan difícil encadenar la autonomía con motivación pretendida, que quedan excluidos otros comportamientos alternativos. Es la extensión de la autonomía según el viejo modelo de que cuando se dá la mano se toma el brazo". R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit., pg. 209.

(12) R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit., pg. 209.

(13) R. Gronemeyer, cita, a este respecto a S. Cohen (para quien "la participación, como medio de lucha, encarna una estrategia de precisas acciones revolucionarias o de reformas no-reformistas") y a C. Offe (que explica las posibilidades de la ambigüedad del concepto de

seguridad es que sólo la teoría objetivamente democrática de la empresa da idea de esta como comunidad. El problema estará luego en saber si esa idea o esa teoría de la empresa es la que han recogido las legislaciones positivas.

- - - -

II.- Desde el punto de vista de las legislaciones, la equivocidad y la dispersión son análogas a las de los resultados del análisis de las ideologías. Pero apuntan al mismo problema, en el fondo.

Dos son las ideas de empresa que se revelan en las legislaciones analizadas. La idea autoritaria de la empresa y la idea democrática. La primera viene vehiculada en una comunidad de estructura señorial, definida primariamente por un fin comunitario (el bien común de los miembros que la componen) y en un segundo plano teórico -primero real quizás- por el poder personal y absoluto de un jefe natural, de un miembro dominante, expresión y símbolo del fin común y de la comunidad. La segunda idea, en cambio, -la democrática-, por lo que se define primariamente es por el poder compartido democráticamente a través de instrumentos internos de participación, mientras que el fin común sólo se revela secundariamente en ese y desde ese poder compartido.

-----

participación con el ejemplo del cortaincendios de los bosques conseguido precisamente con un incendio). R. Gronemeyer, *Integration...*, op. cit., pgs. 208-209. Recuérdese también, a este respecto, el pensamiento arriba analizado de un Gorz, un Mandel o de la CFDT.



Las dos ideas no son propiamente coincidentes en el tiempo, como dos alternativas intercambiables. Históricamente, la primera idea representa el espíritu de la comunidad feudal. La segunda, el de la sociedad industrial en reacción contra el liberalismo económico. La primera idea es una idea del pasado. De un pasado nacionalsocialista en Alemania y fascista en Italia, que el actual derecho ha querido borrar radicalmente. De un pasado en España, dejado en segundo plano en el actual presente y operativamente vaciado por la posterior evolución social y jurídica de la realidad presente. La segunda idea, en cambio, es una idea presente y del presente o del futuro. Presente y claramente encarnada, aunque de modo restringido, en la actual Alemania. Ambiguamente presente en las Constituciones francesa e italiana. Muy ambiguamente asimilada en la legislación ordinaria francesa. Progresiva pero claramente ausente en la italiana. Sin aparecer en la española y en clara contradicción con su idea constitucional de la empresa.

Pero ¿es, al menos, la idea del futuro? La evolución alemana parece indicar que sí. La italiana, en cambio, lo niega. Pero el problema que se revela en esta actual divergencia, no es el de la idea democrática de empresa, sino el de la institucionalización de la democracia económica. Lo que el análisis italiano descubre precisamente es que, incluso en un país cuya tradición legislativa y doctrinal se ha dejado penetrar muy fuertemente por la idea institucional de la empresa, el camino de la democracia industrial, en el futuro, puede no ser el de la empresa-comunidad-institución, sino el de los sindicatos. "He tenido desde siempre -ha escrito Visentini a propósito de la reforma del derecho de la sociedad por acciones en Italia- una notable

desconfianza hacia soluciones que pretenden unir en un único haz (fascio) los diversos intereses y las diversas situaciones. Para mí, por el contrario, cada interés debería desarrollarse libremente y expresarse de modo autónomo. Completamente diferente es el problema de un reconocimiento más extenso de determinados derechos de los trabajadores en la empresa y de las siguientes limitaciones en los poderes de los órganos directivos" (14). Pero ello no es una cuestión necesariamente de organización, puede serlo de negociación (15).

En efecto, si la democracia económica puede definirse por la participación en el poder de la empresa, el derecho comparado nos enseña que esa participación puede conseguirse a través de órganos de la sociedad (fórmula alemana), a través de órganos de empresa (fórmula francesa) o a través de órganos exteriores tanto a la sociedad como a la empresa, es decir a través de los sindicatos (fórmula anglosajona). "El mérito de la tesis de Maugey -ha escrito Lyon-Caen- es el orientar la investigación en una dirección radicalmente diferente a la de la idea institucional de empresa. Volviendo su mirada hacia los Estados Unidos, Maugey se pregunta si el derecho de este país, tierra de elección de las relaciones industriales-de las discusiones bilaterales, por lo tanto y no de una pretendida "constitución de la empresa"- no comporta, en el fondo, mecanismos verdaderos de participación en las decisiones. La participación institucional es, para Maugey, el medio por el cual los poderes

-----  
(14) Bruno Visentini, Opinioni e discussioni sulla Riforma..., op. cit., pg. 386.

(15) "El derecho del trabajo sigue siendo un derecho sobre una base de negociación y no sobre una base de organización". Gérard Lyon-Caen, L'Entreprise dans le droit du Travail..., op. cit., pg. 337.

públicos pretenden dar a la clase obrera portavoces distintos de los sindicatos. Ahora bien, Maugey se declara convencido de que las instituciones elegidas son incapaces de asegurar la participación. Estas no son activas más que animadas por los sindicatos" (16). El debate, entonces, coincide con el de la democracia, tal como también se revela en el análisis hecho de las ideologías. Más que dónde tiene que estar representado el mundo obrero para poder participar en el poder de la empresa, el problema parece ser el de quién le representa para que la empresa pueda hacerse auténtico poder real democráticamente compartido. Ese es el problema que apuntan las soluciones divergentes de las legislaciones alemana e italiana (17), el que se apunta en las ambigüedades de la legislación francesa, el que se debate en el fondo, a pesar de su ausencia, en la legislación española. Un problema no formal sino real, que explica la actual dispersión de las conclusiones de cualquier análisis. A mi juicio, ése es el debate del presente. Y la gran interrogante del futuro.

---

(16) Gérard Lyon-Caen, Prólogo al libro de Christian Maugey, Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats-Unis: Pour une politique des relations du travail, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1971, pg. II.

(17) Cf. Umberto Romagnoli-Tiziano Treu, Il Sindacato tra sistema di fabbrica e sistema politico, Politica del diritto, IV, 1973, n°3, pgs. 321-345.

## BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel, Barcelona, 3a. ed., 1971.
- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Publicaciones de la Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1971.
- ANKER ORDING, Aake. Betriebsdemokratie: Wege zur sozialistischen Gesellschaft in Norwegen. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main, 1969.
- APEL, Günter. Mitbestimmung: Grundlagen, Wege, Nymphenburger Verlagshandlung, München, 1969.
- ARMAND, Louis; ELGOZY, Georges; FOURASTIE, Jean; HENRION, Robert; MARCUS, Claude; SAUVY, Alfred. L'entreprise de demain. Marabout, Verviers-Paris, 1970.
- ARRESE de, José Luis. Informe sobre las razones que deben servir de base a una implantación falangista de la participación obrera en los beneficios de la producción (9-2-1948). En: Hacia una meta institucional, Ediciones del Movimiento, Madrid, 1957, pgs. 37-50.
- ARRESE de, José Luis. La revolución social del nacionalsindicalismo. 1a. ed. 1935. Ediciones del Movimiento, Madrid 7a ed. 1959.
- ASSANTI, Cecilia; PERA Giuseppe. Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori. Cedam, Padova, 1972.
- BADIA, Gilbert. Introducción a la ideología nacionalsocialista. Editorial Ayuso, Madrid, 1971.
- BANON, Gabriel; HUGUENIN, Daniel. Entreprendre, pourquoi faire? Denoël, Paris, 1972.
- BANON, Gabriel; HUGUENIN, Daniel. Le parti de l'entreprise. Fayard, Paris, 1970.
- BIEDENKOPF, Kurt H. Auf dem Weg zur Unternehmensgemeinschaft: Diskussionsbeitrag für die Mitbestimmungsbeschlüsse der CDU. Bundesgeschäftsstelle der CDU, August, 1973.
- LOCH-LAINE, Francois. Pour une réforme de l'entreprise. Seuil, Paris, 2e. d., 1967.

- BLOCH-LAINE, Francois; MANDEL, Ernest; MATHIEU, Gilbert. Réforme de l'entreprise ou Contrôle ouvrier. Les Cahiers du Centre d'Etudes Socialistes, n° 70-71, mai-juin, 1967.
- BOCKEL, Alain. La participation des syndicats ouvriers aux fonctions économiques et sociales. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1965.
- BORIN, Max; PLOGEN, Vera. Management und Selbstverwaltung: Bürokratie und Widerstand. Wagenbach, Rotbuch, Berlin, 1970.
- BOURDET, Yvon. Marx et l'autogestion. Autogestion et Socialisme, n° 15, mars 1971, pgs. 83-116.
- BRODOLINI, Giacomo. Syndicats et partis en Italie. Cahiers Reconstruction, Octobre, 1964, pgs. 139-160.
- BRUN, André. Le lien d'entreprise. J.C.P., 1962. 1719 ss.
- CALVEZ, Jean-Yves; PERRIN Jean. Eglise et Société économique: l'enseignement social des Papes de Léon XIII à Pie XII. Aubier, Editions Montaigne, Paris, 1959.
- CALVEZ, Jean-Yves. Eglise et Société économique: l'enseignement social de Jean XXIII. Aubier, Editions Montaigne, Paris, 1963.
- CAMERLYNCK, G.H.; LYON-CAEN, Gérard. Droit du Travail. Dalloz, Paris, 5 éd. 1972.
- CARLI, Filippo. La disciplina dei produttori in regime corporativo. En: Turati-Bottai. La Carta del Lavoro illustrata e commentata. Edizioni del Diritto del Lavoro, Roma, 1929.
- CNDE. La participation dans l'entreprise. Seuil, Paris, 1969.
- COMBE, Maurice. L'Alibi: Vingt ans d'un Comité Central d'entreprise. Gallimard, Coll. Témoins, Paris, 1969.
- COMISION NACIONAL DE ACCION SOCIAL PATRONAL. La cogestión en la empresa según la doctrina. Madrid 1957.
- CHENOT, Bernard. Les entreprises nationalisées. PUF, Coll. que sais-je, Paris, 1967.
- DESPAX, Michel. L'entreprise en Droit du Travail. Annales de la Faculté de Droit de Toulouse, 1965, pgs. 127-148.
- DESPAX, Michel. L'entreprise et le droit. Toulouse, 1956
- DIEZ-ALEGRIA, José María. Teología frente a sociedad histórica. Laya, Barcelona, 1972.
- MILOVAN, Djilas. La nuova classe. Il Mulino, Bologna, 1957.
- MILOVAN, Djilas. La sociedad imperfecta. Ariel, Barcelona, 1970
- DUBOIS, Jean. Libérer la parole dans l'entreprise. L'Expansion, n° 88, mars 1975.

DURAND, Paul. L'Ordennence du 7 Janvier 1959 tendant a favoriser l'association ou l'interressement des travailleurs a l'entreprise. Droit Social, 1959, pgs. 78 ss.

FONTAINE, Francis. La CFDT et l'autogestion. Autogestion et Socialisme, n° 16-17, juil-oct., 1971, pgs. 79-114.

GARCIN, William. Cogestion et participation dans les entreprises du Marché Commun. Editions Jupiter, Paris, 1968.

GARRIGUES, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Imprenta Aguirre, Madrid, 5a ed. 1968, I.

GARRIGUES, Joaquín. Hacia un nuevo Derecho Mercantil. Tecnos, Madrid, 1971.

GARRIGUES, Joaquín. Intervención en el Convegno Internazionale di studio sulla Riforma della società per azioni, Venezia, Ottobre, 1966. En: La Riforma delle società di capitali in Italia. Milano, 1968, II, pgs. 231-234.

GARRIGUES, Joaquín. Réplica tardiva ma necessaria. Rivista delle società, 1967, pgs. 1287-1289.

GARRIGUES, Joaquín. Tres Conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo. Ediciones Fé, Madrid, 1939.

GIUGNI, Gino. Mansioni e qualifica nel rapporto di Lavoro, Jovene, Milano, 1963.

GIUGNI, Gino. La democrazia industriale. Mondo Operaio, n° 2, 1974, pgs. 49-52.

GRONEMEYER, Reimer. Integration durch Partizipation. Arbeitsplatz/Wohnbereich: Fallstudien. Fischer, Texte zur politischen Theorie und Praxis, Frankfurt am Mein, 1973.

HERSCHEL, W. Le salarié dans l'entreprise. Recueils pratiques du droit des affaires dans les pays du Marché Commun, IV (Législations sociales), II, Partie (Exposé juridique). Jupiter, Paris, 1967. Mise a jour, 1973.

HERLIN, Xavier. La cogestion: genese et bilan. Documents, Revue des questions allemandes, mars-avril, 1966, pgs. 71-100.

HERLIN, Xavier. Les experiences allemandes de cogestion: Techniques et réalisations. Dalloz, Paris, 1955.

HUECK, Alfred; NIPPERDEY, Hans-Carl. Lehrbuch des Arbeitsrechts Verlag Franz Vahlen, Berlin/Frankfurt am Mein, 7 Auflage, 1963.

HUSS, Hermann; SCHMIDT, Eberhard. Kooperation und Mitbestimmung: Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Mein, 1972.

JEANNENEY, Jean- Marie; PERROT, Marguerite. Textes de droit économique et social français 1789-1957. Librairie Armand Colin, Paris, 1957.

JUNGBLUTH, Adolf. Arbeitsdirektor und Betrieb. Verlag Mensch und Arbeit, München, 1957.

JUNGBLUTH, Adolf. Les attributions du Directeur du Travail dans les entreprises allemandes: un aspect de la cogestion dans la République Fédérale d'Allemagne. Revue Internationale du Travail, 1958.

KALTENBORN, Wilhelm. Über die Notwendigkeit gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung: Bemerkungen zum Verhältnis von Gesellschaft und Stat. Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 9, 1971.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho de Trabajo. Buenos Aires, 1947.

KUHNEL, Reinhard. Formen bürgerlicher Herrschaft: Liberalismus-Faschismus. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbeck bei Hamburg, 1971.

KUNZE, Otto. Die Regierungskommission: Entstehung, Auftrag, Arbeitsweise. Das Mitbestimmungsgespräch, April, 1970, pgs. 71-74.

LAGRANGE, Francois. Démocratiser l'entreprise. LSA n° 508.

LALANNE, Bernard. Rapport Sudreau: Ce qu'on en pense dans les entreprises. L'Expansion, n° 88, mars 1975.

LANSBERG HENRIQUEZ, Ivan. CIO XVI-its consequences, its impact XVI. CIO World Management Congress, Munich 1972, 6.

LESIRE-OGREL, Hubert. Le syndicat dans l'entreprise. Seuil, Paris, 1967.

LECUYER, Georges. Le controle de l'Etat sur les entreprises nationalisées. Librairie Général de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1959.

LEGAZ LACAMBRA, Luis. Estudios de doctrina jurídica y social. Bosch, Barcelona, 1940.

LEGAZ LACAMBRA, Luis. Filosofía del Derecho. Bosch, Barcelona, 3a ed., 1972.

LEGAZ LACAMBRA, Luis. Introducción a la teoría del Estado Nacionalesindicalista. Bosch, Barcelona, 1940.

L'HERITEAU, Marie-France. Pourquoi des entreprises publiques? Dossiers Thémis, PUF, Paris, 1972.

LENINE. Le controle ouvrier et la nationalisation de l'industrie. Editions du Progrès, Moscou, 1968.

LOICHOT, Marcel. Critique synoptique du Rapport Mathey. Droit Social, 1967, pgs. 422-431.

LOICHOT, Marcel. La Réforme Pancapitaliste. Laffont, Paris, 1970.



LUCIEN, René. L'Association doctrine sociale du monde de demain. Paris-Bruxelles, 1964.

LYON-CAEN, Gérard. Contribution a l'étude des modes de représentation des intérêts des travailleurs dans le cadre des sociétés anonymes européennes. Collection Etudes. Série Concurrence-rapprochement des législations, n° 10. Commission des Communautés européennes, 1970.

LYON-CAEN, Gérard. L'Entreprise dans le Droit du Travail. Etudes de droit contemporain (nouvelle série). Contributions françaises au VII Congrès de droit comparé (Upsala 1966). Travaux et recherches de l'Institut de Droit Comparé de l'Université de Paris, XXX, Cujas, Paris, 1966, pgs. 323-337.

LYON-CAEN, Gérard. Manuel du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1955

LYON-CAEN, Gérard. Préface. En: Christion Maugey. Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats-Unis: pour une politique des relations du travail. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1971.

MANCINI, Federico; SCHEDA, Rinaldo, GASPAROTTI, Giorgio. La democrazia industriale. Mondo Operaio, n°4, 1974, pgs. 73-81.

MANCINI, Federico. La responsabilità contrattuales del prestatore di lavoro. Giuffrè, Milano, 1957.

MANCINI, Federico. Personale occupato nella impresa e commissioni interne. El diritto dell'economia, 1957, III-2, pgs. 1161-1194.

MANDEL, Ernest. Controle ouvrier, Conseils Ouvriers, Autogestion Anthologie 3, Maspero, Paris, 1973.

MARZAL, Antonio. Estructura laboral de la sociedad industrial: un ensayo de análisis histórico. II Jornadas europeas de Ciencias Económicas y de la empresa, Córdoba, 1973. En: Comunidad, Cuadernos de difusión cultural de la Universidad Iberoamericana de México, Febrero 1975, pgs. 58-73.

MARZAL, Antonio. El futuro de la empresa española ante la evolución sociopolítica. Management, n° 1, mayo, 1975, pgs. 6-8.

MARZAL, Antonio. Introducción española al tema de la empresa. En: O. von Nell-Bruning. La Constitución de la empresa: sobre la cogestión. Hispano Europea, Barcelona 1974.

MARZAL, Antonio. La participación del trabajo en la sociedad española del desarrollo. En: España; Perspectiva 1972; Guadalupe de Publicaciones, Madrid, 1972.

MAUGEY, Christian. Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats-Unis: pour une politique des relations du travail. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1971.

MAZZONI, Giuliano. Manuale di Diritto del Lavoro. Giuffré, Milano, 1969.

MILZA, Pierre. Fascismes et idéologies réactionnaires en Europe: 1919-1945. Armand Collin, Paris, 1969.

MOHN, Johannes. Mitbestimmung. Universum Verlagsanstalt, Wiesbaden, 1971.

NAPHTALI, Fritz. Wirtschaftsdemokratie: ihr Wesen, Weg und Ziel. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Mein, 1966.

NATOLI, Ugo. Evoluzione e involuzione del diritto del Lavoro. Rivista Giuridica del Lavoro, XVIII-1, 1967, pgs. 207-218 y 379-385.

NELL-BREUNING von, Oswald. Mitbestimmung. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Mein, 1969. (Traducción castellana: La constitución de la empresa : sobre la cogestión, Hispano-Europea, Barcelona, 1974).

NIKISCH, Arthur. Arbeitsrecht. Tübingen, 2 Aufl., 1955.

NIPPERDEY, Hans-Carl. La loi allemande de 21 Octobre 1952. Droit Social, 1953, pgs. 78-87.

NIPPERDEY, Hans-Carl. L'évolution du droit du travail dans la République Fédérale d'Allemagne depuis 1945. Revue International du Travail, 1954.

NOVARA, Giampolo. Il contratto collettivo aziendale. Giuffré, Milano, 1965.

NOVARA, Giampolo. Il recesso volontario dal rapporto di lavoro. Giuffré, Milano, 1961.

PESCHIERA, Filippo. Il regolamento di empresa: l'instituto ed i suoi presuposti. Giuffré, Milano, 1963.

PROSPERETTI, Ubaldo. La posizione dell'impresa nella evoluzione del diritto del lavoro. (VII Congres International de Droit Comparé, Upsala, 1966). Annuario di diritto comparato e di studi legislativi, XL, 1966, fsc. 1.

PUGES, Luis. Moral económica de la empresa: la doctrina social de la Iglesia y su aplicación a nivel de la empresa. En: Anales de Moral Social y Económica n° XVIII. Valoración actual de la doctrina social de la Iglesia. Centro de Estudios Sociales del Valle de Santa Cruz de los Caídos, Madrid, 1972, pgs. 181-211.

- RAMM, Thilo. La situation actuelle du droit du travail en Allemagne. *Droit Social*, 1967. pgs. 624-630.
- RIVA-SANSEVERINO, Luisa. *Il diritto del Lavoro*. Giuffré, Milano, 11 ed., 1971.
- RIVERO, Jean. Constitutions et structure sociales. *Droit Social*, XXXI (1947), pgs. 1-5.
- RIVERO, Jean. Le fonctionnement des entreprises nationalisées: Réflexions sur le 3e Congrès des Facultés de Droit. *Droit Social*, 1955, pgs. 618-623.
- RIVERO, Jean; VEDEL, Georges. Les principes économiques et sociaux de la Constitución: le Préambule. *Droit Social*, XXXI (1947), pgs. 13-35.
- RIVERO, Jean; SAVATIER, Jean. *Droit du Travail*. Thémis, PUF, Paris, 3e. éd. 1964.
- RIVERO LAMAS, Juan. Estructura de la empresa y participación obrera: Estudio sobre el Jurado de Empresa. Ariel, Barcelona, 1969,
- ROBERTI, Giovanni. Espansione e sviluppo del diritto del lavoro. *Rivista di diritto del lavoro*, XVI-1, 1964, pgs. 31-48.
- ROCARD, Michel. L'enjeu de la contestation: un autre partage du pouvoir dans l'entreprise. *LSA*, n° 422 bis, octobre 1972, pgs. 57-69.
- ROMAGNOLI, Umberto; TREU, Tiziano. Il sindacato tra sistema di fabbrica e sistema politico. *Politica del diritto*, IV, 1973, n° 3, pgs. 321-345.
- ROVIROSA, ¿De quién es la empresa?. ZYX, Madrid, 1964.
- RUDIGER, Gerhard. Relance de la cogestion. Documents, *Revue des questions allemandes*, Juillet-Aout, 1968, pgs. 93-124.
- RUFFOLO, Giorgio. La grande impresa nella società moderna. Einaudi, Torino, 1967. Traducción castellana, Hispano-Europea, Barcelona, 1973.
- SANDERS, Pieter. Project d'un Statut des sociétés anonymes européennes. Collection Etudes. Série Concurrence, n° 6. Commission des Communautés Européennes, 1967.
- SANTORO-PASSARELLI, Francesco. Vicende recenti del diritto del lavoro in Italia. *Rivista di Diritto del Lavoro*, XVI-1, 1964, pgs. 211-227.
- SCHAUB, Günter. *Arbeitsrecht*. Beck-Rechtslexika. DTV, München, 5 Auflage, 1972.
- SCHNEIDER, Dieter; KUDA, Rudolf F. Mitbestimmung: Weg zur industriellen Demokratie?. DTV, München, 1969.

SCHUSTER, Dieter. Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf, 1971.

SELLIER, François. Préface de l'édition française. En: Adolf Srurmthal. La participation ouvrière a l'Est et a l'Ouest. Editions Economie et Humanisme. Les Editions ouvrières, Paris, 1967.

TASCA, Angelo. El Nacimiento del fascismo. Ariel, Barcelona, 1969.

TROTSKY, León. La Révolution trahie. Editions de Minuit, Paris, 1963.

URDANOZ, L. Teófilo. Participación activa de los obreros en la vida de la empresa. En: Problemas morales de la empresa en relación con el trabajo. Anales de Moral Social y Económica. Vol. 4. Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos, Madrid, 1963, pgs. 211-281.

VALLE del, Florentino. Superación del salariado. En: Problemas morales de la empresa en relación con el trabajo. Anales de Moral Social y Económica. Vol. 4 Centro de Estudios Sociales de la Santa Cruz del Valle de los Caídos, Madrid, 1963, pgs. 173-209.

VEDEL, Georges, Conceptions sociales et. organisations politiques. Droit Social, XXXI (1947) pgs. 5-12.

VEDEL, Georges, Démocratie politique, Démocratie économique, Démocratie sociale. Droit Social, XXXI (1947) pgs. 45-58.

VERNEZIA, J.C. Las empresas públicas en Francia. En: La empresa pública, Studia Albornotiana nº X, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, Zaragoza, 1970, II, pgs. 1305-1338.

VETTER, Heinz O. Der Mitbestimmungsbericht: Analyse, Kritik, Folgerungen. Das Mitbestimmungsgespräch, April, 1970, pgs. 75-81.

VISENTINI, Bruno. Note sulla cogestione in Spagna e altrove. Rivista dekke Società, 1968, pgs. 150-161.

VISENTINI, Bruno. Opinioni e discussioni sulla Riforma dello società per azioni. Rivista delle società, 1967, pgs. 385-387.

VOSS, von Rüdiger. Und andere Partnerschaft und Parität, Modellstudien zur Mitbestimmung und Vermögensbildung in Unternehmen und Wirtschaft. Konrad Adenauer Stiftung-Politische Akademie Eichholz, Bonn, 1974.

WELTY, Eberhard. La Encíclica Social del Papa Juan XXIII Mater et Magistra. Con introducción y comentario históriconatural. Herder, Barcelona, 1963.

WLOTZKE, O. Einführung. Betriebsverfassungsgesetz, Beck-  
 Texte. DTV, München, 1972.

WOOT de, Philip. Par une doctrine de l'entreprise. Seuil,  
 Paris, 1968.

XXX A propos du controle des entreprises nationalisées. Droit  
 Social, 1956, pgs. 65-68.

XXX Autogestion et Socialisme. Número doble consagrado a los  
 "movimientos obreros de gestion et d'action directe en Italie,  
 n° 26-27, mars-juin, 1974.

XXX (Rapport Mathey) Avis de la Commission d'etude du probleme  
 des droits des salariés sur l'accroissement des actifs dus a  
 l'automatisation (Synthese des travaux et Avis de la Commission)  
 Droit Social, 1967, pgs. 157-163.

XXX La CFDT. Seuil, Paris, 1971.

XXX La cogestion: positions patronales. Documents, Revue des  
 questions allemandes, Mars-Avril, 1966, pgs. 100-108.

XXX La notion juridique d'entreprise. Travaux de l'Associa-  
 tion H. Capitant, III, Paris, 1947.

XXX L'entreprise et l'économie du XXe. siècle: Etude Interna-  
 tionale a l'initiative de F. Bloch, PUF, Paris, 1966,

XXX Mitbestimmung. DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf.

XXX Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Ein Leitfaden. DGB-Bun-  
 desvorstand, Düsseldorf, 1970.

XXX Mitbestimmung und Gewerkschaften 1945 bis 1949, Dokumente  
 und Materialien. Neudrucke zur sozialistischen Theorie und Ge-  
 werkschaftspraxis, Band 1. Verlag Marxistische Blätter, Frank-  
 furt am Main, 1972.

XXX Die Mitbestimmungspolitische Gegenwartssituation. Número  
 triple dedicado a la posición de los sindicatos. Das Mitbestim-  
 mungsgespräch, Oktober-November-Dezember-Heft, 10/11/12, 1973.

XXX Participation: interressement et plan d'épargne d'entrepri-  
 se. Liaisons Sociales, Supplément n° 5438 (septembre 1968).

XXXX Pour une démocratisation de l'entreprise dans une pers-  
 pective de transformation sociale et d'autogestion. Syndica-  
 lisme, n° spécial 1275 B, Janvier, 1970.

XXX Pratique de la participation. Liaisons Sociales, Supplé-  
 ment n° 5737 (décembre 1969).

XXXX Rapport du Comité d'Etude pour LA REFORME DE L'ENTREPRISE,  
 présidé par Pierre Sudreau. La Documentation Française, Paris,  
 1975.

XXX Les Syndicats et la participation des travailleurs a la prise de décisions. Note de la CFDT (1-2-71) a la Table Ronde International organisée par la Confédération des Syndicats yougoslaves au II Congres de Sarajevo (mai 1971). Autogestion et Socialisme, n° 16-17, juil.-Oct., 1971, pgs. 129-142.

XXX Synthese des travaux. Symposium de Malte 72 LSA, n° 422 bis, octobre, 1972.

XXX Tribuna abierta sobre la reforma de la empresa: la co-responsabilidad. Documentación para Dirigentes, n° 279, marzo 1973.

XXXX XVI. CIOS World Management Congress, Munich 1972. Management's Commitment in building the world of tomorrow.

INDICE

|                                                                                                      | <u>pág.</u> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <u>INTRODUCCION.</u> El problema de la empresa hoy                                                   | 3           |
| <u>PARTE I.</u> La idea de empresa en las ideologías                                                 | 12          |
| - Sección 1ª : Las ideologías negadoras de la empresa                                                | 13          |
| Capítulo 1 : La idea de empresa en el pensamiento liberal                                            | 14          |
| Capítulo 2 : La idea de empresa en el pensamiento marxista                                           | 28          |
| - Sección 2ª : Las ideologías afirmadoras de la empresa                                              | 50          |
| Capítulo 1 : La ideología política de la empresa (los fascismos)                                     | 57          |
| Capítulo 2 : La ideología moral de la empresa (la doctrina social pontificia)                        | 90          |
| Capítulo 3 : La ideología socioeconómica de la empresa. I.- Ideologías neocapitalistas y patronales. | 115         |
| Capítulo 4 : La ideología socioeconómica de la empresa. II.- Ideologías socialistas y sindicales.    | 147         |
| Capítulo 5 : La ideología revolucionaria de la empresa (El anarquismo)                               | 199         |
| <u>PARTE II.</u> La idea de empresa en las legislaciones                                             | 212         |
| Capítulo 1 : La idea de empresa en la legislación francesa                                           | 222         |
| Capítulo 2 : La idea de empresa en la legislación italiana                                           | 276         |
| Capítulo 3 : La idea de empresa en la legislación alemana                                            | 312         |
| Capítulo 4 : La idea de empresa en la legislación española                                           | 360         |
| <u>CONCLUSION</u> : ¿ Idea o ideas de empresa ? La democracia económica.                             | 398         |
| Bibliografía                                                                                         | 409         |